

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Kristiin Neiman

**SOTSIAALTÖÖTAJATE HARIDUSTASE JA
KOOLITUSVAJADUS PÄRNU LINNA JA
MAAKONNA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: lektor Anne Rähn

Pärnu 2015

SISUKORD

Sissejuhatus	3
1. Teoreetiline ülevaade sotsiaalhoolekande valdkonnast	5
1.1. Sotsiaaltöö teooriad ja meetodid	5
1.2. Sotsiaaltöötaja roll sotsiaalhoolekandes.....	9
1.3. Sotsiaaltöötaja õppimisvõimalused ja haridusnõuded Eestis	13
1.3. Sotsiaalteenuste kvaliteediraamistik	21
2. Uurimus sotsiaaltöötajate haridustasemest ja koolitusvajadusest	25
2.1. Uurimuse eesmärk, uurimisülesanded ja uurimispiirkond.....	25
2.2. Uurimuse meetod ja valim	27
2.3. Uurimuse andmed ja analüüs	31
2.3.1. Sotsiaaltöötajate haridustaseme analüüs	31
2.3.2. Kutsetunnistuste olemasolu uurimus sotsiaaltöötajate seas	34
2.3.3. Sotsiaaltöötajate koolitusvajaduse uuring	36
2.3.4. Järeldused ja ettepanekud.....	45
Kokkuvõte	48
Viidatud allikad.....	50
Lisad	55
Lisa 1. Ankeetküsimustik.....	55
Lisa 2. I ekspertintervjuu küsimused	60
Lisa 3. II ekspertintervjuu küsimused	61
Резюме.....	62

SISSEJUHATUS

Lõputöö teemaks on „Sotsiaaltöötajate haridustase ja koolitusvajadus Pärnu linna ja maakonna näitel.“ Selle teema käsitus on oluline, kuna hetkeolukorras ei ole Eestis välja kujunenud kindlat koolitussüsteemi sotsiaaltöötajatele nii, nagu on näiteks tervishoiu valdkonnas. Seadusandlusega reguleeritud koolitussüsteem ja kvaliteedinõuded on aga parema klienditöö aluseks. Vastava väljaõppega sotsiaaltöötajal on rohkem teadmisi sellest, kuidas jõuda kliendi probleemi lahendamiseni ja toimetuleku parandamiseni. Sarnaseid uurimusi on küll läbi viidud, kuid nendes on keskendutud pigem haridustaseme väljaselgitamisele, mitte niivõrd koolitusvajadusele.

Lõputöö teema sai valituks põhjusel, et sotsiaaltöötajate hariduse nõuetele vastavus ja täiendkoolituste teema on aktuaalne, kuna on tihedalt seotud sotsiaalteenuste kvaliteediga ja seeläbi ka ühiskonna üldise heaoluga. Ka Euroopa vabatahtlikus kvaliteediraamistikus on välja toodud, et sotsiaalteenuste osas on sotsiaalvaldkonna töötajate oskused olulisel kohal (Euroopa...2011: 4). Lõputöös on oluline välja selgitada, kuidas sotsiaaltöötajad ise hindavad oma koolitatust ja millistest koolitustest nad kõige enam puudust tunnevad, sest see teadmine võiks aidata kaasa üldisele sotsiaaltöö kvaliteedi tõstmisele. Laiemat üldsust võiks see teema huvitada seetõttu, et veenduda sotsiaaltöötajate pädevuses, tõsta nende vastu usaldust ja samuti mõista, kas inimesed, kellele oleme usaldanud tegeleda riskigruppide toimetuleku parandamisega, on tulemuslikult ette valmistatud.

Lõputöö eesmärk on kaardistada sotsiaaltöötajate haridustase ja koolitusvajadus Pärnu linnas ja maakonnas ning analüüsida, kas ja millised on vajadused muudatuste järele.

Uurimisülesanded:

- selgitada välja sotsiaaltöötajate haridustase;
- selgitada välja kutsetunnistuste olemasolu sotsiaaltöötajate seas;
- analüüsida sotsiaaltöötajate koolitatust;
- selgitada välja sotsiaaltöötajate eelistused seoses täiendkoolitustega;
- selgitada välja ekspertide hinnang sotsiaalteenuste kvaliteedi osas.

Uurimisülesannete lahendamiseks kasutatakse nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset uurimismeetodit. Materjali otsitakse sotsiaalvaldkonna teemalisest ja teadusalasest kirjandusest, seadusandlusest jm õigusaktidest ning erinevatest internetiallikatest.

Töö koosneb kahest osast. Esimeses osas on antud ülevaade sotsiaalvaldkonnast – erinevatest teooriatest ja meetoditest, sotsiaaltöötaja rollist, õppimisvõimalustest ja kutsest. Samuti on esimeses peatükis käsitletud sotsiaaltöö kvaliteediraamistiku teemat. Töö teine osa keskendub uurimusele, kus selgitatakse välja sotsiaaltöötajate haridustase, kutsetunnistuse olemasolu ning koolitusvajadus. Analüüsitakse saadud tulemusi ja selle põhjal tehakse autori poolt ka ettepanekuid.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

SOTSIAALHOOLEKANDE VALDKONNAST

1.1. Sotsiaaltöö teooriad ja meetodid

Inimestevaheline üksteise abistamine on sama vana kui inimkond. Kuna abistamine tähendab teatud vajaduste rahuldamist teise inimese poolt asjades, millega enesel on raske toime tulla, siis on ajalooline areng koos olukordade alalise muutumisega kaasa toonud ka järjest uusi mõtlemisviise abistamise mõiste ja selle rakendamise üle. Abistamismõtte arendajateks on olnud usundid. Professionaalse sotsiaaltöö sünnimaaks on Ameerika. Heategevad organisatsioonid hakkasid otsima teid, kuidas ja missuguste meetoditega inimesi paremini aidata. Inimeste materiaalsele abistamisele ja sotsiaalsete elutingimuste parandamisele lisandus ka nende sisemistele vajadustele rõhutamine. Üheks oluliseks aktiks, mis sotsiaalvaldkonna kujunemisele kaasa aitas, oli Inglismaal 1601.aastal vastu võetud Poor Law ehk vaeste seadus. Samuti oli edaspidisele sotsiaalvaldkonna arengule suur mõju 1884. aastal Saksamaal vastu võetud sotsiaalkindlustuse seadus. 1948. aastal võeti Ühendatud Rahvaste Organisatsiooni poolt vastu Universaalne Inimõiguste Deklaratsioon. Sellel oli fundamentaalne tähendus sotsiaaltöö arengule. (Kreem 1995: 31-33)

Sotsiaaltöös tuleks tunda hästi inimekäitumist ja sotsiaalseid süsteeme meie ümber. Mõlemad neist hõlmavad endas teadmisi erinevatest teadustest nagu psühholoogia, sotsioloogia, antropoloogia, poliitika, õigus jne. Inimekäitumine hõlmab endas ka psühhodünaamilist, kognitiiv-käitumuslikku, kliendikeskset, kriisisekkumise teooriat jne, seega peaks sotsiaalvaldkonnas töötav inimene ka neid hästi tundma. (Hare 2004: 414)

Tänapäeva sotsiaaltöö kujunemise juures on aluseks erinevad sotsiaaltöö teooriad ja mudelid, mida praktikas kasutatakse. David Howe (1987: 10, viidatud Argris ja Schon 1974 vahendusel) on välja toonud, et teooriad ei ole ainuke õige arusaam sellest, kuidas asjad tegelikult on. Need annavad meile mõistetavad definitsioonid. Need tõlgendavad seda, mida me näeme. Seega võib teooriatest alati leida erinevaid lähenemisi. Malcolm Payne (2005) on toonud välja loetelu erinevatest teoreetilistest lähenemistest, mida sotsiaaltöös kasutatakse:

- psühhodünaamiline perspektiiv
- kriisisekkumine ja juhtumipõhised mudelid
- kognitiiv-käitumuslikud teooriad
- süsteemiteooria
- humanism, eksistentsialism ja spiritualism
- sotsiaalne ja kogukondlik areng
- radikaalsed ja kriitilised perspektiivid
- feministlik perspektiiv
- diskrimineerimisvastasus ja kultuurilis-eetiline sensitiivsus
- jõustamine ja toetamine

Sotsiaaltöö teooriate ja nende kasutamise kohta on erinevaid arvamusi. Malcolm Payne seisukoht on, et sotsiaaltöö on sotsiaalselt konstrueeritud. See tähendab, et sotsiaaltööd saab mõista ainult selles osalevate inimeste sotsiaalsest ja kultuurilisest kontekstist lähtuvalt. Seda kuna teooriad mõjutavad inimeste tegevust sotsiaaltöös ja see omakorda kujundab hoiakuid sotsiaaltöös osalevate inimeste suhtes, nende inimeste endi mõtteid ja väärtusi. (Payne 1995: 6).

Robert Kreem (1995: 39) tõstab esile just süsteemide teooria, mida sotsiaaltöös praktiseeritakse. Süsteemide teooria on inimteadustes kasutuses olnud juba 20. sajandi keskelt alates. See teooria tegeleb igasuguste süsteemidega aatomist kuni maailmaruumini välja. Elavsüsteemide osa toodi samuti sel ajal sotsiaaltöö rakendusse ning see muutis ühise nimetaja otsimise sotsiaaltöö teoorias uuesti oluliseks. Kreem selgitab, et süsteemide teooria ei ole teadmiste kogu ja ei anna sotsiaaltöötajale mingit

kindlat juhust, mida ta peab tegema. See on hoopis abivahendiks olukordade analüüsimisel ja organiseerimisel mitmesuguste teaduslike vaatekohtade alusel. Oluline on, et see süsteem viib fookusse süsteemide ja alasüsteemide vastastikused mõjud koos tasakaalu saavutamise vajadusega. See aitab inimestel näha oma ümbrust ja mõista kui üksteist vastastikku mõjutavat tervikut. Selle vaate üheks tulemuseks on arusaamine, et osade käitumine üksikult on erinev sellest, kuidas need osad koos vastastikkuse mõjutamise tõttu käituvad. Martin Davies (2000: 342) on aga välja toonud, et süsteemiteooriat on kritiseeritud selle tõttu, et see ei pööra eri süsteemide erinevustele piisavalt tähelepanu. Martin Davies (2000: 332) liigitab sotsiaaltöö teooriad kolme gruppi – sotsiaaltöö loomuse teooriad, sotsiaaltöö praktika teooriad ja kliendi eluga seotud teooriad. Sealjuures kõik nad mõjutavad üksteist. Kui sotsiaaltöö loomus muutub, peab ka sotsiaaltöö praktikas toimuma muutus.

Kuigi sotsiaaltöötajad lähtuvad tihti oma töös sotsiaaltöö teooriatest, siis selle seos praktikaga tekitab lahkarvamusi. Sotsiaaltöötajatel on tihti vastakaid arvamusi sotsiaaltöö teooriate kohta. (Howe 1987: 15) Karen Healy (2005: 94, viidatud Healy 2000 vahendusel) sõnul on paljudele sotsiaaltöötajatele teooria parimal juhul luksus, millele mõelda, kui päris töö on tehtud, halvimal juhul aga ebaoluline ja kästud asi, mida ei saa tegelikult kasutada.

Valdeko Paavel (2004: 60) on välja toonud, et nagu ka teooria ja praktika vahel on lahkarvamusi, on ka sotsiaaltöö meetodite klassifitseerimisega mõningad probleemid. Iga konkreetse juhtumiga pole võimalik kindlalt eristada, kas tegemist on meetodiga või pigem tehnikaga ja kas tegemist on sotsiaaltööle ainuomase või universaalse meetodi või tehnikaga, mida praktikas kasutatakse. Olukorra teeb keerulisemaks ka ajadimensioon, kuna sotsiaaltöö on vastus sotsiaalses süsteemis toimuvatele muutustele, siis muutuvad koos sotsiaaltöö teiste elementidega ka meetodid ja nende käsitleused. Üheks võimaluseks, kuidas sotsiaaltöö meetodeid liigitada on osalejatekeskne ja ajendikeskne lähenemine. Osalejatekeskne lähenemine jaotub kliendikeskseks ja osalevate praktikute keskseks. (Paavel 2004: 60)

Kliendikeskse jaotusaluse puhul on põhimeetodid jaotatud kolme gruppi: (Paavel 2004: 60)

- töö üksikisikuga (kliendisuhe ühe konkreetse isikuga, nt koduta inimene);
- töö grupiga (kliendisuhe mingi grupiga, nt pere);
- töö kogukonnaga (kliendiks on terve kogukond, nt territoriaalsel alusel).

Osalevate praktikute keskse jaotuse puhul on põhimeetodid samuti jaotatud kolme gruppi: (Paavel 2004: 61)

- individuaalne töö (sotsiaaltöö praktik töötab konkreetse looga üksinda);
- meeskonnatöö (looga töötab erinevatest spetsialistidest koosnev formaliseeritud grupp);
- võrgustikutöö (looga töötab eri sektorite ja erialade praktikutest koosnev laiapõhjaline grupp).

Samas on aga ka sellise jaotuse puhul meetodite vahetork dūnaamiline. Juba üksikisiku juhtumil lahendamise algstaadiumis võib tekkida vajadus näiteks psühholoogi, psühhiaatri, õpetaja või konstaabli abi järele. Eriti kogukonnatöös pole tõenäoline ilma võrgustikutöötä läbi lūūā. Ajendikeskne lähenemine jaotub juhtumipõhiseks ja protsessipõhiseks sotsiaaltöök, mis erinevad põhiliselt tegevuse alustamise ajendist, milleks võib siis olla konkreetne juhtum või nähtus. Heaks näiteks on siinkohal see, kas avalikus kohas on joobes üks alaealine või on joomine levinud suure hulga alaealiste seas. (Paavel 2004: 62) Käesoleva töö autori meelest on siiski kliendikeskne mudel kliendi individuaalsetest vajadustest lähtudes efektiivsem. Selles pūhendutakse enam konkreetse inimese heaolule ja konkreetse olukorra parandamisele. Leitakse individuaalne viis, kuidas jõuda isiku toimetuleku võime suurendamiseni.

Üheks tänapäeva sotsiaaltöös kasutatavaks meetodiks on juhtumitöö. Juhtumikorralduse peamiseks ülesandeks on osutada inimesele tema individuaalsetest vajadustest lähtuvat abi, mis tagaks teenuste ja toetuste efektiivsema kasutuse. (Juhtumikorralduse...2006: 1) Vajaduse juhtumikorralduse järgi on tinginud mittetäielik teenuste võrk, kus teatud teenused ei ole kõikidele klientidele kättesaadavad või puuduvad täiesti (Juhtumikorralduse...2006: 10). Juhtumikorralduse kohta ei ole legaaldefinitsiooni

olemas, kuid sotsiaalhoolekande seaduses on välja toodud, et kui isik vajab iseseisva toimetuleku parandamiseks pikaajalist ja mitmekülgset abi, mis hõlmab ka sotsiaalteenuse või -toetuse määramise vajadust, kasutatakse abi osutamisel juhtumikorralduse põhimõtteid, milleks on näiteks isiku juhtumi hindamine, eesmärkide püstitamine ja tegevuste planeerimine jne (Sotsiaalhoolekande...1995: §29).

Seega sotsiaaltöö teooriatest ja meetoditest on nii teoreetikutel omavahel ja kui ka praktikutel erinevad arvamused. Praktikud ei ole alati teoreetikutega ühel arvamusel ja see on ka loomulik. Autori seisukoht on, et teooria on loomulikult vajalik, et saada sotsiaaltööst alusteadmised ja praktikaks vajaliku baasi, kuid lõpptulemusena tuleb alati lähtuda oma töös kliendi vajadustest. Ning selle kohta ühest teooriat kirjutada on suhteliselt võimatu, kuna töös ette tulevad juhtumid on oma olemuselt väga erinevad.

1.2. Sotsiaaltöötaja roll sotsiaalhoolekandes

Sotsiaalhoolekanne on sotsiaalteenuste, sotsiaaltoetuste, vältimatu sotsiaalabi ja muu abi osutamise või määramisega seotud toimingute süsteem. Sotsiaalhoolekande ülesanneteks on isikule või perekonnale toimetulekuraskuste ennetamiseks, kõrvaldamiseks või kergendamiseks abi osutamine ja sotsiaalsete erivajadustega isiku sotsiaalsele turvalisusele, arengule ja ühiskonnas kohanemisele kaasaaitamine. Eestis korraldab sotsiaalhoolekannet sotsiaalminister, maavanemad ja kohalikud omavalitsused. (Sotsiaalhoolekande...1995) Selles süsteemis on väga oluline roll sotsiaaltöötajal, kes on otsene kliendiga suhtleja ja seeläbi tema toimetuleku parandamise protsessis oluline lüli.

Sotsiaalhoolekande põhimõteteks on (Sotsiaalhoolekande...1995: §3):

- inimõiguste järgimine;
- isiku vastutus enda ja oma perekonnaliikmete toimetuleku eest;
- abi andmise kohustus, kui isiku ja perekonna võimalused toimetulekuks ei ole piisavad;
- isiku ja perekonna toimetuleku soodustamine.

Sotsiaaltöötajal on unikaalne osa ja vastutus võitluses inimõiguste eest. Sotsiaaltöö on amet, mis on välja arenenud vastusena muutuvatele sotsiaalsetele tingimustele. Sotsiaaltöö funktsioneerib, et ära hoida või lahendada indiviidi, grupi ja ühiskonna probleeme, mis tulenevad konfliktidest inimeste vajaduste ja nende sotsiaalsete institutsioonide vahel. Seega on sotsiaaltöö elukutse olemasolu põhjuseks kogu inimkonna elukvaliteedi paremaks muutmine. Sotsiaaltöötaja elukutse võtab osa vastutusest: oma töös seista vastu ja elimineerida kõik inimõiguste rikkumised. Sotsiaaltöötaja peab oma töös indiviidide, gruppide ja kogukondadega seda vastutust kandma kui organisatsiooni esindaja, kui riigi esindaja, kui maailmakodanik. (Kreem 1995: 66)

Sotsiaaltöötaja töös on oluline järgida sotsiaaltöö eetilisi põhimõtteid. Sotsiaalala töötaja teenib ühiskonna huve, õigustab kliendi usaldust ning tõstab ja hoiab ülal oma elukutse mainet. Tema tööks on toetada inimeste õigust heaolule ja väärikale kohtlemisele, olenemata nende vanusest, soost, uskumustest jne. Sotsiaaltöötajast oodatakse palju, ta peab ka järgima ja propageerima sotsiaalse õigluse põhimõtteid nii suhetes ühiskonnaga kui ka inimestega, kellega koos või kelle heaks ta töötab. Ka tema käsutuses olevate ressursside õiglase jaotuse üle peab olema sotsiaalala töötajal kontroll. Ta kohustub pöörama avalikkuse, huvigruppide, poliitikute ja oma tööandjate tähelepanu olukordadele, kus inimesed elavad vaesuses, kus ressursside jaotamine on alandav ja ebaõiglane või kahjustab inimeste, leibkondade ja kogukondade võimet iseseisvalt toime tulla. (Sotsiaalala...2005: 1)

Peale eetika on sotsiaaltöötaja töös olulised ka normid. Normid moodustavad suure osa kultuurikonseptsioonis. Käitumuslikud normid, käitumisreeglid ja ootustekohane käitumine on seotud kultuuriga. See käib nii üksikisiku kui perekonna kohta. Normid on iga rahva elus oluliseks korra ja struktuuride arendamise vahendiks. Sotsiaaltöötajale on kultuurikonseptsiooni mõistmine eriti tähtis, sest see aitab neil ennast ja teisi paremini mõista. See võimaldab ka teha oletusi käitumise kohta ning mõista sümbolite tähendust. (Kreem 1995: 36)

Sotsiaaltöö amet kannab endas põhilisi inimväärtusi. Samuti on see väga ühiskonna –ja kultuurikeskne. Kuna sotsiaaltöö peab kaasas käima ühiskonnas toimuvate õiguslike ja sotsiaalmajanduslike muutustega, on väga oluline, et sotsiaaltöö õpilased oleks valmis elukestvaks õppeks ning koostööks erinevate teisi ameteid pidavate inimestega. (Tiko,Küttim,Angerjärv 2011: 35)

Sotsiaaltöötaja tegevus on suunatud inimeste, pere ja rühmade toimetuleku toetamisele ning kogukonna ja ühiskonna vastavusse viimisele tema liikmete vajadustega. Sotsiaaltöötaja tegeleb toimetulekuraskustes inimestega, kelle probleemideks on kas töötus, eluaseme puudumine, väärkohtlemine, riskikäitumine või muud sotsiaalsed riskid. Otsese nõustamise kaudu aitab sotsiaaltöötaja kliendil mõista oma olukorda, jõuda otsusele ja leida vajalikke ressursse. Ta teavitab klienti tema õigustest ja ühiskonna võimalustest ning vahendab või korraldab sotsiaaltoetusi, -teenuseid ja abi. Sotsiaaltöötaja kasutab ja koordineerib või vajadusel loob spetsialistide võrgustikku ning aktiveerib kliendi lähivõrgustikku. Erioskuste ja –teadmiste omandamisel võib sotsiaaltöötaja spetsialiseeruda laste, eakate, puudega inimeste ning kodutute ja töötute hoolekande valdkonda. (Sotsiaalhoolekande...2012)

Sotsiaaltöötajaid peetakse muutuste agendiks nii ühiskonnas tervikuna kui ka nende indiviidide, perekondade ja kogukondade elus, kellega nad kokku puutuvad. Sotsiaaltööd peetakse väga mitmetahuliseks valdkonnaks ning võrreldakse kummipaelaga, mida on võimalik venitada viiest sentimeetrist kuni meetrini. Sotsiaaltöö ongi seotud paljude valdkondadega ning sagedasti arvatakse, et just sotsiaaltöötaja on see päästeingel, kes kõik ebaseeldivad probleemid lahendab. Eesti sotsiaaltöö algusaastatel (1997) arvati, et sotsiaaltöötaja on nagu imemees või ühiskonna arst, kellelt oodati liialt palju ning ajas neile väga suure kohustuste koorma. Kunagine sotsiaalminister Eiki Nestor on öelnud: Sotsiaaltöötajal on ka hea amet – tal on hea süda. (Kilde...2007: 171) Sotsiaaltöötajale vajalikud isikuomadused ja võimedki on tolerantsus, pühendumus, pingetaluvus, empaatiavõime, otsustusvõime, kohusetunne, koostöö-ja motiveerimisvõime ning suhtlemisoskus. (Sotsiaaltöötaja...2001: 7) Selleks, et sotsiaaltöötaja täidaks oma rolli vääriliselt, on väga oluline omada sotsiaaltöötajale vajalikke isikuomadusi, mis on tema töötegemise aluseks. Samas ei ole vähem oluline

ka erialane haridus, teadmised ja oskused, lai silmaring ning võime hoida ennast kursis pidevalt muutuva ühiskonnaga ning uute probleemidega ja võimalike lahendustega.

Ettekujutus sotsiaaltöötajast kujuneb kohtumisel kliendiga erialastest ootustest s.t. korrastatud arusaamadest selle kohta, kes sotsiaaltöötaja on ning sotsiaalsetest protsessidest, mis määratlevad kellegi sotsiaaltöötajana. Sotsiaaltöö mitmesugused käsitused koos selle suhetega teistesse erialadesse ja mitmesugustesse sotsiaalsetesse institutsioonidesse kujundavad sotsiaaltöö kui eriala olemuse. Sotsiaaltöö võib muutuda, areneda või ka kaduda vastavalt muutustele ühiskonnas. Seega ka teadmised ja ideed, mida sotsiaaltöötajad kasutavad, alluvad sotsiaalsetele muutustele. (Payne 1995: 7)

Sotsiaaltöötajal on ilmselgelt aitaja roll. Aitaja roll on ühiskonnas oluline, samas aga kannab endaga kaasas riske, mis puudutavad mõlemat – nii aitajat kui ka aidatavat. Kliendi riskid on tavaliselt suuremad. Näiteks elukvaliteedi langus, lähedase kaotus, terviseprobleemid. Aitaja rollis võib aga kokku puutuda selliste riskidega nagu oma töös valesti käitumine, mis viib kliendi veel hullemasse olukorda ning selle eest tuleb vastutada sotsiaaltöötajal. (Hugman 2005: 34) Aitamise ametiidentiteet on eelkõige selles, et töötaja võtab endale kohustuse olla ressursiks, et klient saaks probleemiga hakkama. Professionaal osaleb aidatava maailmamõistmisel ja võtab selles endale aitavaid rolle. Identiteet seisneb seega eetilises kohustuses kliendi ees ja osalemises tema elusituatsioonis töötaja teadmiste, oskuste ja abinõude vahendamisel. (Lindqvist 2008: 42)

Lewis ja Widerquist (2002: 2) toovad sotsiaaltöötaja rolliks välja ka nõ toodete või kauba tootjatena. Seda põhjusel, et majanduslikult defineeritakse toodet kui midagi, millest vähemalt üks inimene saab kasu ja leiab, et see on kasulik. Seega ei pea see olema füüsiline toode, vaid võib olla ka teenus. Sotsiaaltöötajad pakuvad individuaal- ja grupinõustamist ning tegelevad kogukonna arendamisega, ning selle näol pakuvadki teenust.

Sotsiaaltöö kui amet kannab endas väga olulist rolli. Samuti on see väljakutsuv amet huvitavas valdkonnas – heaolu sektoris. Sotsiaaltöö ülesandeks on aidata raskustes

inimesi saada paremale järjele. Seda suuresti läbi ennetava töö avalikus sektoris. Sotsiaaltöö organisatsioonid on ühelt küljelt toetavad, teiselt küljelt aga kontrollivad. Selles ametis ei saa kunagi olla kindel tööpäeva pikkuses ja selle sisus. Ootamatud tööülesanded võivad tööpäeva keerata plaanitavast teistsuguseks. Sotsiaaltöötaja roll on samuti väga mitmekesine, sest ta peab peab olema teadlik juhistest, mida talle annab ette organisatsioon, seadustest, mida annab ette riik ning samuti lähtuma oma tegevuses kodanike vajadustest ja soovidest. Seega on professionaalne lähenemine selles töös oluline. (Otte, Olsson 2007: 89)

Ootused sotsiaaltöötaja töö suhtes on suured. Rolle on erinevaid, kuid sotsiaaltöötaja põhiülesandeks on siiski kliendi vajaduste eest seismine ja ühiskonna riskigruppide aitamine. See, kuidas iga sotsiaaltöötaja ise mõtestab oma rolli, on kindlasti erinev ja sellest oleneb ka mingil määral tema töö tulemuslikkus. Siinkohal oleks ühtlase sotsiaaltöö kvaliteedi loomisel oluline, et kõik sotsiaaltöötajad oleksid ühtselt heal tasemel ning mõistaksid oma rolle üheselt.

1.3. Sotsiaaltöötaja õppimisvõimalused ja haridusnõuded Eestis

Sotsiaaltöö kui amet Eestis on noor – seda hakati õpetama alles pärast iseseisvumist 1991. aastast Tallinna Ülikoolis. Alustades seda õpet võeti eeskujuks Soome, Rootsi, Saksamaa jne, sotsiaaltöö kogemused. Õpet aitasid teostada siis ka Soome sotsiaaltöö praktikud. Sotsiaaltöö amet on noorte seas populaarne valik. Tänapäevaks võib öelda, et sotsiaaltöö hariduse tase on Eestis end tõestanud. Seda saab õppida nii bakalaureuse, magistri kui ka doktorikraadi tasemel. Samuti on loodud kutsestandardid ning erinevad organisatsioonid nagu näiteks Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon, kes on koostanud ka Sotsiaaltöötajate Eetikakoodeksi. (Tiko, Küttim, Angerjäv 2011: 16)

Sotsiaaltöö kui eriala on väga tihedalt seotud konkreetse keskkonnaga, selle traditsioonide, kultuuri ja üldise korraldusega. Seetõttu on sotsiaaltöö kui eriala sisu ja staatus riigiti erinev. On riike, kus sotsiaaltöö erialal võib saada doktorikraadi (nt USA, Soome, Eesti) ja on riike, kus sotsiaaltööd ei kvalifitseerita akadeemilise erialana, vaid

piirdudakse rakenduskõrghariduse või isegi kutsehariduse tasemega (nt Saksamaa, Taani). (Paavel 2004: 17)

Sotsiaaltöö eriala saab õppida mitmes Eesti õppeasutuses. Näiteks saab Tallinna ülikoolis õppida sotsiaaltööd bakalaureusetasemel. Õpingud annavad teadmisi klienditööst, sotsiaalteenuste arendamisest ja korraldamisest. Õpetavad analüüsima oma tööd ja sotsiaalseid probleeme, toetamaks kõigi elanikkonnakihtide toimetulekut nii üksikisiku, perekonna kui ka ühiskonna tasemel. (Sotsiaaltöö 2015)

Samuti on sotsiaaltöö õppetool olemas Lääne-Viru Rakenduskõrgkoolis, mis rakenduskõrghariduse tasemel seda õpet pakub. Seal pakutakse õppijatele palju praktikat, mis on üheks parimaks viisiks, kuidas tööks ette valmistuda. Õpe on suunatud sotsiaalalal töötaja kutsetööks vajalike teoreetiliste teadmiste ning praktiliste oskuste omandamisele, üldhariduse täiendamisele, kestva enesetäiendamise vajaduse kujundamisele. (Sotsiaaltöö õppetool 2015)

Tartu Ülikool pakub bakalaureusetasemel sotsiaaltöö õpinguid. Sotsiaaltöö õppija saab teadmisi ning oskusi, mille abil välja töötada sotsiaalpoliitilisi otsuseid ja analüüsida nende mõju, aga ka saavutada otseseid muutusi ühiskonnas, inimsuhetes ja inimeste heaolus. Sotsiaaltöö erialaained annavad teoreetilisi teadmisi sotsiaaltöö olemuse, missiooni, ülesannete kohta, aga ka oskusi ja eetilisi põhimõtteid, et professionaalselt toetada abivajajaid ning ellu viia ennetusprogramme. Õppida saab sotsiaaltööd laste ja noortega, perekondadega, üksikkliendiga, lastekaitsetööd, tervishoiusotsiaaltööd ja kriminaalhooldustööd, kogukonnatööd, vabatahtlike kaasamist jms. Omandada saab ka nõustamislaseid teadmisi ja oskusi. Sotsiaalpoliitika erialaained annavad teadmisi ühiskonna heaolust ja selle kindlustamise põhimõtetest ning õpetavad kujundama ja analüüsima sotsiaalpoliitilisi otsuseid. (Sotsioloogia...2015)

Üheks võimaluseks õppida sotsiaaltööd on ka Tartu Ülikooli Pärnu kolledžis, kus rakenduskõrghariduse tasemel pakutakse sotsiaaltöö ja rehabilitatsioonikorralduse eriala. Sealne õpe pakub tervikliku sotsiaaltöö- või rehabilitatsioonialase rakenduskõrghariduse ja alusteadmised õpingute jätkamiseks magistriõppes. Lõpetajaid iseloomustab

heatasemeline ühiskondlike protsesside, samuti ettevõtlus-, rehabilitatsiooni- ja hoolekandeesutuste teenuste osutamise ning juhtimisega seotud protsesside tundmine. (Sotsiaaltöö...2015)

Magistritasemel saab sotsiaaltööd Eestis õppida Tallinna Ülikoolis. Seal saab õppur omandada erialateadmised professionaalse klienditöö teostamiseks ning sotsiaalvaldkonna edendamiseks, sh sotsiaalpoliitika ja sotsiaalteenuste arendamiseks erinevatel tasanditel, piirkondades ja organisatsioonides. (Sotsiaaltöö magistriõpe 2015) Samuti on Tartu Ülikoolis võimalik sotsiaaltöös ja sotsiaalpoliitika õppekaval omandada magistrikraad. Selles omandatakse sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala mitmekülgset ja sügavat tundmist nii teoorias, uurimistöös kui praktikas. (Sotsiaaltöö ja...2015).

Doktorikraadi sotsiaaltöös on Eestis võimalik omandada Tallinna Ülikooli sotsiaaltöö õppekaval. Õppekava põhiliseks eesmärgiks on luua võimalused kõrgeima teadusliku kvalifikatsiooni omandamiseks sotsiaaltöös. Samuti luua eeldused iseseisva uurimisoskusega teadlaste ning õppejõudude järelkasvu kujunemiseks teadus- ja arendusasutustele ja kõrgkoolidele ning sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonna asutustele. (Sotsiaaltöö doktoriõppekava 2015)

Sotsiaaltöö õpingute juures on väga olulisel kohal praktika. Sotsiaaltöö õpetamine on keeruline – õpetajal tuleb tudengile edasi anda teooria, praktilised kogemused ja väärtused. Ehkki praktika on oluline, on tihti raske otsustada, mis peaks olema praktika sisu ja kuidas seda õpetada. Iga õppeasutus otsustab ise, kuidas praktika korraldatakse. See sõltub iga kooli võimalustest ja prioriteetidest. (Kiik, Sirotkina 2009: 25)

Eesti sotsiaalteenuste kvaliteedi uuringus selgus, et sotsiaaltöö kõrgharidus ei anna piisavat ettevalmistust praktiliseks tööks. Sotsiaaltöö haridus on liiga teoreetiline ja akadeemiline, kooli lõpetanul puudub piisav praktilise klienditöö kogemus ja kompetents. See põhjustab aga vähest analüüsivõimet ning teadlikkust teenustest ja eri kliendigruppide vajadustest. Nimetati, et rakenduskõrgharidus annab parema ettevalmistuse praktiliseks klienditööks, samas aga oli ka arvamust, et

rakenduskõrghariduse lõpetanud töötajatel on vähene teadlikkus sotsiaalsüsteemist ja teenustest. Toodi välja ülikooli õppejõudude vähene teadlikkus teenuseosutajate tegevusest ja praktilisest tööst. Nimetati ülikooli ja teenuseosutajate vähest koostööd sotsiaaltöö hariduse sisu edendamisel, teenuseosutajatelt ei küsita sisendit koolitusvajaduse ning sotsiaaltöö hariduse kohta. (Sotsiaalteenuste...2013: 88)

Sotsiaaltöötaja elukutse on pidevas muutumises. Tegevuse muutuv iseloom eeldab sotsiaaltöötajalt reflektiivsust, oma tegevuse ja selle lähtekohtade hoidmist ning saadud kogemustest õppimist. Sotsiaaltöötaja professionaalsus on sotsiaaltöö arengu ja kvaliteedi tingimuseks. Seepärast lasub sotsiaaltööd õpetavatel haridusasutustel suur vastutus, sest nendel on võimalus ja kohustus kujundada tublisid ja ajaga kaasas käivaid sotsiaaltöötajaid. (Kiik, Sirotkina 2009: 34)

Sotsiaalhoolekande seaduses on sotsiaaltöötaja hariduse kohta esitatud vaid üks nõue - vastav erialane kõrgharidus. Ei ole ka seadusega ette nähtud kindlat koolituste tundide arvu, kuid on toodud sotsiaaltöötaja õiguste alla saada tööalaseid koolitusi. (Sotsiaalhoolekande...1995: §2)

Töötajate tase ja kompetents on erinev, seal esineb palju juhuslikkust ja koordineerimatust. Kutsetunnistuse taotlemise süsteem on olemas, kuid ei ole kasutusel pädevust tagava meetmena, tunnistuse taotlemine on inimese jaoks kulukas ning töötajal ei ole töökohal sellest reaalset kasu. (Sotsiaalteenuste...2013: 86) Seega ei ole hetkel kummalgi osapoolel huvi seda taotleda.

Peale erialase hariduse on oluliseks võtmeks sotsiaaltöös ka töötajate kutsetunnistuse taotlemine. See annab töötajale lisaväärtuse – näitab, et ta on pädev. Kutsesüsteem on osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvale õppele ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele. (Kutsesüsteem 2015)

Kutsesüsteemi eesmärgid: (Kutsesüsteem 2015)

- toetada Eesti töötajate konkurentsivõimet - töötajad on kompetentsed, neil on edukaks tegevuseks vajalikud teadmised, oskused, vilumused ja hoiakud;

- olla tugistruktuuriks haridussüsteemile - Kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteet vastab tööturul nõutavale;
- aidata kaasa inimeste kompetentsuse hindamisele ja tunnustamisele olenemata, kus ja kuidas õppimine on toimunud;
- muuta kutsed riigisiselt ja rahvusvaheliselt võrreldavaks.

Kutsestandard on dokument, mis kirjeldab kutsetegevust ning vastaval kutsel tegutsemiseks vajalikku kompetentsust ehk töö edukaks tegemiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogumit. (Kutsestandard...2015) Kutsetunnistuse omamine on vabatahtlik ning ei ole töötamise eeltingimus, välja arvatud juhul, kui õigusaktiga on teataval ametikohal töötamiseks nõutud kutsetunnistuse olemasolu. See on aga oluline, kuna kutsetunnistus aitab tõendada, et töötajal on olemas kõik vastavas kutsestandardis kirjeldatud oskused ja teadmised ning suurendada läbilöögivõimet tööturul. (Kuidas ...2015)

Kutsekvalifikatsioon on antud kutsealal nõutav pädevuse tase, mida tunnustatakse kas reguleeritud, ajalooliselt või rahvusvaheliselt kujunenud nõuete alusel. Sotsiaaltöö kutsealal on kutsekvalifikatsioonisüsteemis III, IV, V, VI ja VII kutsekvalifikatsioon. Alates 2014. aasta septembrist lisandus sotsiaaltöötaja kutsestandarditesse VI ja VII tase. See annab tunnistust sellest, et sotsiaaltöö on kõrgemat kvalifikatsiooni eeldav eriala.

Sotsiaaltöötajate kutsekvalifikatsioonid, mida Eestis on võimalik sotsiaaltöötajal taotleda (Sotsiaaltöötaja...2001: 3):

III tase – keerukate tööülesannete täitmine erinevates ja vahelduvates olukordades; omab kutsealast meisterlikkust; valmisolek kutsealaste oskuste ja teadmiste edasiandmiseks või laialdased kutsealased oskused ja teadmised on omandatud läbi koolituse; valmisolek korraldada ressurside jagamist ja teiste tööd ning vastutada selle eest.

IV tase – erinevate, keerukate, analüüsimist ja otsustamist eeldavate tööülesannete täitmine muutuvates olukordades; laialdased kutsealased teadmised ja oskused, millele

lisanduvad kogemused ja vilumused või juhtimiselased teadmised; korraldab ressursside jagamist ja teiste tööd ning vastutab selle eest.

V tase – teadmiste laiendamist, probleemide lahendamist, teaduslike teooriate ja mõistete rakendamist, olemasolevate teadmiste süstematiseerimist, edasiarendamist ja õpetamist eeldatavate tööülesannete täitmine muutuvates olukordades, kõrgel tasemel kutse-ja erialased teadmised, oskused, millele lisanduvad kogemused ja vilumused või juhtimiselased teadmised; korraldab ressursside jagamist ja teiste tööd ning vastutab selle eest.

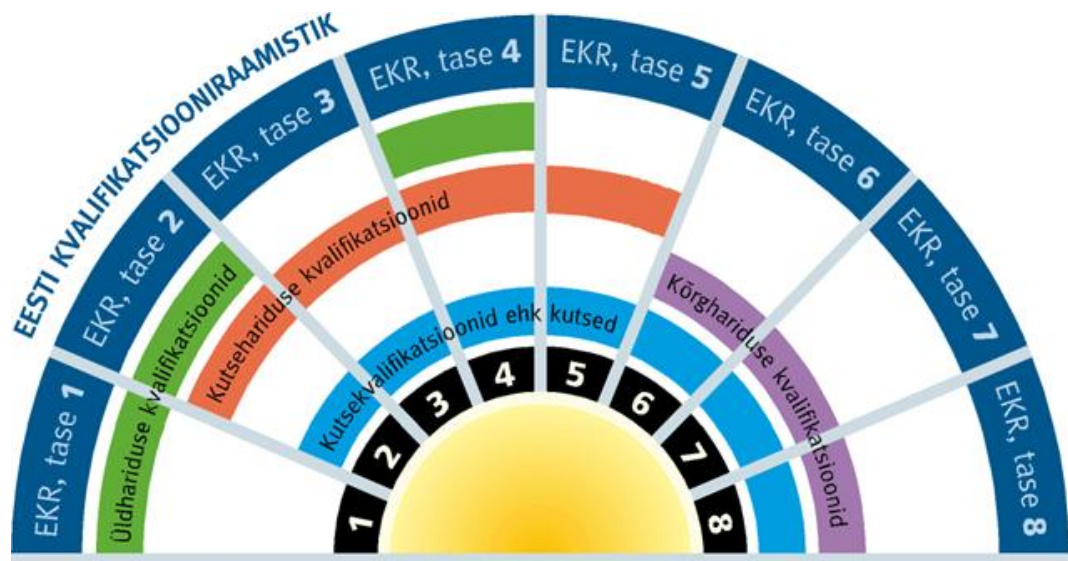
VI tase – põhiülesanneteks on ennetustöö, klientide ja nende lähedaste nõustamine ning nendega koostöös toetavate tegevuste kavandamine ja elluviimine. (Kutsestandardid...tase 6...2015)

VII tase – ülesanneteks on ennetustöö, klientide ja nende lähedaste nõustamine ning nendega koostöös toetavate tegevuste kavandamine ja elluviimine. Lisaks sellele osaleb ta poliitika kujundamises ja teenuste arendamises, nõustab ja juhendab kolleege ja teisi spetsialiste. (Kutsestandardid...tase 7...2015)

Nii VI kui ka VII taseme sotsiaaltöötaja spetsialiseerub vähemalt ühele järgmistest spetsialiseerumistest: (Kutsestandardid...tase 6 ja tase 7...2015)

- laste ja perede heaolu;
- sotsiaaltöö laste ja peredega;
- lastekaitse;
- sotsiaaltöö puudega inimestega;
- sotsiaaltöö psüühilise erivajadusega inimestega;
- sotsiaaltöö eakatega;
- sotsiaaltöö kodututega;
- sotsiaaltöö töötutega;
- sotsiaaltöö sõltlastega;
- ohvriabi;
- sotsiaaltöö maakogukonnas.

Selleks, et erinevatest kvalifikatsioonidest oleks ühtne arusaam, loodi 2008. aastal Eesti Kvalifikatsiooniraamistik. Varasemalt oli see viietasemeline, nüüd aga on võimalik mõnede kutsete puhul taotleda ka kaheksandat taset. Järgnev joonis selgitab Eesti Kvalifikatsiooniraamistiku erinevate tasemete kuuluvust kvalifikatsioonide alla. Nendeks on üldhariduse-, kutsehariduse-, kõrghariduse- ja kutsekvalifikatsioonid. (Eesti...2015)



Joonis 1. Eesti Kvalifikatsiooniraamistikku selgitav joonis (Eesti...2015)

Uue kutsestandardi kehtestamine on kindlasti sotsiaaltöö arengule ja kvaliteedile kasulik. See näitab, et sotsiaaltöö kui amet eeldab kõrget kvalifikatsiooni. Professionaalsus töös kõikide sihtgruppide ja valdkondadega vajab palju tööd ning kõrget teadmiste taset. Seega on uute kutsestandardite puhul positiivne see, et sotsiaaltöötaja peab spetsialiseeruma vähemalt ühele eelpool toodud valikutest. Tegeledes ühe või vaid mõne sihtgrupiga, saab neile rohkem pühenduda ja olla oskuslikum. Loodetavasti toob uue kutsestandardi loomine sotsiaaltöösse rohkem spetsialiste ning tõstab sellega sotsiaaltöö kvaliteeti.

Selleks, et töötaja oleks professionaalne ja pidevalt kursis uute muutuste ja õigusaktidega, on olemas täiendkoolitused. Täiendkoolitus on termin, mis viitab spetsiifiliselt esmase hariduse järgsele koolitusele ja seda võib vaadelda kui

haridusvõimaluste pakkumist esmasele haridusele. (Jarvis 1998: 52) Siinkohal on oluline, et antud lõputöös mõistetakse täiendkoolitust just tööalase koolitusena. Tööalane koolitus võimaldab kutse-, ameti- ja/või erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist, samuti ümberõpet kas töökohas või koolitusasutuses. Tööalase koolituse läbimist tõendab tunnistus või tõend. (Täiskasvanute...1993: §3) Samuti on Täiskasvanute koolituse seaduses (1993: §13) ette nähtud, et riigiasutuste töötajatele ja teenistujatele, sealhulgas ka sotsiaaltöötajatele, nähakse tööalaseks koolituseks ette vahendid riigieelarves ning tööalase koolituse kulud hüvitatakse eelarveliste vahendite olemasolu korral.

Kõige tavalisem professionaalse õppimise formaalne võimalus on osaleda koolitustel, täiendkursustel, seminaridel ja konverentsidel. Koolitustel õppimise tähenduslikkus sõltub osaleja jaoks sellest, kuivõrd on arvestatud osalejate tausta, vajadusi ja eripära ning konteksti. Koolituste tähenduslikkus professionaalsele arengule on seotud ka sellega, kuivõrd on kavandatud õpitu praktiseerimist ja selle reflekteerimist järgmistel koolituspäevadel ning koolitusjärgsel perioodil. (Karm 2007: 51, viidatud Clark, Florio-Ruane 2001; Cranton 1996; Kerka 2003 vahendusel)

Eestis on näiteks tervishoiu kasutusel koolitussüsteem, millega töötajatele ja tööandjatele kaasneb koolituskohustus. Järgnevalt on välja toodud väljavõte Tervishoiuteenuste kvaliteedi tagamise nõuetest, millega on see süsteem reguleeritud: (Tervishoiuteenuste...2004: §8)

- Tervishoiuteenuse osutaja tagab tervishoiutöötajate arendamiseks ja pädevuse tõstmiseks tervishoiutöötajate igaaastase koolitamise. Tervishoiuteenuse osutaja koostab tervishoiutöötajate koolitusplaani iga kalendriaasta kohta. Koolitusplaanis peab tervishoiuteenuse osutaja tagama igale tervishoiutöötajale erialase koolituse vähemalt 60 tunni ulatuses.
- Tervishoiuteenuse osutaja tagab hooldajate arendamiseks ja pädevuse tõstmiseks hooldajate igaaastase koolitamise. Tervishoiuteenuse osutaja koostab hooldajate koolitusplaani iga kalendriaasta kohta. Tervishoiuteenuse osutaja peab tagama igale hooldajale kutsealase koolituse vähemalt 16 tunni ulatuses.

Selline süsteem on autori arvamuse kohaselt hea viis selleks, et hoida teatud valdkonna töötajate tööalane kvalifikatsioon heal tasemel. See aitab töötajat hoida teadlikumana ning seeläbi ka motiveerituna. Eestis aga veel sellist nõuet enamike töövaldkondade reguleerimise juures kasutusel ei ole.

1.3. Sotsiaalteenuste kvaliteediraamistik

Kuna sotsiaaltöö põhiline eesmärk on parandada ühiskonna heaolu, siis tuleb pöörata selle kvaliteedile palju tähelepanu. Selleks, et sotsiaaltöö kvaliteet oleks Eestis ja Euroopas üldiselt kõrgem, on loodud Euroopa kvaliteedijuhtimise süsteem EQUASS. Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskus on antud kvaliteedimärgi esindaja Eestis. Läbi EQUASS Eesti on kõikidel sotsiaalteenuste osutajatel võimalik saada infot, konsultatsiooni, sisehindamist ning EQUASS välisauditit. EQUASS kvaliteedisüsteem on välja töötatud Euroopa Rehabilitatsiooni Platvormi (European Platform for Rehabilitation) poolt Euroopa erinevate huvigruppide (teenuse pakkujad, teenuse saajad, sotsiaalpartnerid, rahastajad ja poliitika kujundajad) huve arvestades. (Tere...2015) Sotsiaalteenuste kvaliteedimärgi EQUASS kohalik esindus Eestis sai oma volitused 2012. aasta alguses, kuid on süsteemi Eestis rakendanud juba 2010. aastast. (Astangu...2015)

EQUASS Assurance on loodud sotsiaalsektori tarbeks ja tagab laiaulatusliku lähenemise, mis põhineb kvaliteedi kriteeriumitel ja soorituse indikaatoritel kasutades küsimustikku eneseanalüüsiks ning sise- ja välisauditi protseduurideks. (EQUASS...2015: 3) Sotsiaalteenuseid pakkuvad organisatsioonid peaksid demonstreerima eeskujulikku juhtimist kogu sotsiaalsektoris. Laiemas kogukonnas peaksid need asutused edendama positiivseid kuvandeid, esitama väljakutseid madalatele ootustele, looma parimaid praktiseerimistavasid, kasutama olemasolevaid ressursse veelgi efektiivsemalt, olema innovaatilised ja pürgima veelgi vabama ja kaasavama ühiskonna poole. (EQUASS...2015: 6)

Loodud on ka Euroopa vabatahtlik sotsiaalteenuste kvaliteediraamistik. Selle eesmärk on kujundada Euroopa Liidus sotsiaalteenuste kvaliteedi suhtes välja ühine seisukoht,

määrates kindlaks kvaliteedipõhimõtted, millest need teenused peaksid lähtuma. Lisaks sellele aitavad kvaliteediraamistiku metoodilised suunised sotsiaalteenuste korraldamise ja rahastamise eest vastutavatel riigiasutustel töötada sobival tasandil välja erivahendid sotsiaalteenuste kvaliteedi määratlemiseks, mõõtmiseks ja hindamiseks. Seega saab neid kasutada võrdlusalusena teenuste kvaliteedi määratlemisel, tagamisel, hindamisel ja parandamisel. Selle kvaliteediraamistiku rakendamine on vabatahtlik. (Euroopa...2010: 2)

2) See on loodud selleks, et riigiasutused, kes lähtuvad vabatahtlikus raamistikus kindlaksmääratud kvaliteedipõhimõtetest ja kontrollivad väljapakutud kvaliteedikriteeriumide abil nende järgimist, võiksid oluliselt suurendada oma suutlikkust korraldada ja osutada kvaliteetseid sotsiaalteenuseid. (Euroopa...2010: 3)

Kuna teenuse kvaliteet on tihedalt seotud asjaomase sektori töötajate oskuste ja töötingimustega, võib arutelu sotsiaalteenuste kvaliteedi üle aidata ka kindlaks teha oskused ja koolitusvajaduse ning parandada töökeskkonda, soodustades nii tervishoiu- ja sotsiaalteenuste sektori edasist arengut. (Euroopa...2010: 4)

Eesti sotsiaalteenuste kvaliteedi kohta läbi viidud uuringus selgus, et täna puudub sotsiaalteenuste kvaliteedist ühtne arusaam ja käsitlus. (Sotsiaalteenuste...2013: 7)

Kvaliteedijuhtimise võtmeteguriks on protsessikeskne lähenemine, omavahel seotud protsesside määratlemine ja pidev parendamine, seda nii teenuste korraldamise, kui teenuste osutamise tasandil. Oluline on piisav kompetents ja ressursid protsesside juhtimiseks ja parendamiseks. (Sotsiaalteenuste...2013: 11)

Eesti sotsiaalvaldkonna üheks probleemiks on, et puudub sotsiaalteenuste kvaliteedi definitsioon ning kvaliteetse sotsiaalteenuse mõiste. Ei ole ühtset kokkulepet, mis on kvaliteet, kvaliteetse teenuse määratlemine on raske ja sõltub kõikidest osapooltest. (Sotsiaalteenuste...2013: 81)

Eeltoodud uuringus on välja toodud ka kõige olulisemad kvaliteedipõhimõtted: (Sotsiaalteenuste...2013: 10)

- kättesaadavus;
- juurdepääsetavus;

- taskukohasus;
- isikukesksus;
- kõikehõlmavus;
- järjepidevus;
- tulemustele suunatus.

Valdeko Paaveli (2004: 133) sõnul peaks sotsiaalteenuste kvaliteedi teemaga iga organisatsioon regulaarselt tegelema ja kvaliteetse teenuse osutamine peaks olema asutuste eesmärk. Selleks on hea viis igal asutusel pidada dokumenti, mis sätestab teenuste kvaliteedi tagamise ja edendamise. Paavel on välja toonud mõningad põhimõtted, mida peaks seejuures järgima:

- kvaliteedi järelvalve ja edendamise süsteemid peaksid kokku sobima;
- kasutama peaks nii sisemise kui välise ülevaatuse elemente;
- meetodid peaks sisaldama objektiivseid elemente;
- juhtimiskohustus peaks olema vastavuses juhtimispraksisega jne.

Ükskõik kui hea on teenuste korraldus, nõuded ja juhised, sõltub kvaliteet ja parim tulemus siiski töötajatest, kes on motiveeritud, pädevad ja koolitatud kvaliteedi põhimõtteid ja juhiseid rakendama. Seetõttu on oluline tagada töötajate pädevus ning toetav ja arendav töökeskkond. Eesti sotsiaalteenuste kvaliteedi kohta läbi viidud uuringust selgus, et tuleks suurendada sotsiaalvaldkonna töötajate pädevust, eriti väiksemates piirkondades, kus erialase hariduseta inimesi on selles valdkonnas rohkem. Riskitegur sotsiaaltöö kvaliteedis on ka sotsiaaltöötajate suur töökoormus ja läbipõlemise oht. Teenuste kvaliteedi tagab superviseeritud, tunnustatud ja väärtustatud töötaja, kes on rahul oma elu ja tööga. (Vana 2014: 27)

Kvaliteedi motivaator on inimese või organisatsiooni sisemine vajadus teha asju hästi, kui seda ei ole, siis väline surve tekitab pigem pinget ja negatiivset emotsiooni. Kui juurutada kvaliteedisüsteemi, siis on oluline mõelda, kuidas arendada teenuse osutajatesisemist motivatsiooni pakkuda kvaliteetset teenust ja panustada pidevasse

parendamise. Süsteemid, mis on üles ehitatud välistele motivaatoritele, ei ole reeglina väga edukad. (Sotsiaalteenuste...2013: 12)

Seega on sotsiaaltöös, mille eesmärk on heaolu tagamine ühiskonnas ja selle liikmete toimetuleku hoidmine ja parandamine, väga oluline hoida selle kvaliteeti. Seda nii teenuste kui ka vastavate toetuste näol. Siinkohal on oluline järgida erinevaid kvaliteedipõhimõtteid ja sellega koondub peale sotsiaaltöö organisatsioonide ka sotsiaaltöötaja kätte suur vastutus. Sotsiaalvaldkonnas on väga oluline, et töötaja on meelestatud parandama sotsiaaltöö kvaliteeti ja tegelema pidevalt selle arendamisega. Kliendi jaoks on just tema see isik, kes on nõ vahendaja kõikide teenuste ja toetuste kättesaamiseks, seega tema töö kvaliteet tagab ka kliendi rahulolu.

2. UURIMUS SOTSIAALTÖÖTAJATE HARIDUSTASEMEST JA KOOLITUSVAJADUSEST

Järgnevas peatükis antakse ülevaade lõputöö uurimisülesannete täitmiseks läbi viidud uurimusest. Käesoleva peatüki esimeses alapeatükis antakse ülevaade uurimuse eesmärgist, tuuakse välja uurimisülesanded ja uurimispiirkonna iseloomustus. Teises alapeatükis kirjeldatakse uurimismetoodikat ja valimit. Kolmandas alapeatükis analüüsitakse saadud tulemusi ning neljandas alapeatükis tehakse autori poolt järeldused ja ettepanekud.

2.1. Uurimuse eesmärk, uurimisülesanded ja uurimispiirkond

Lõputöö eesmärk on kaardistada sotsiaaltöötajate haridustase ja koolitusvajadus Pärnu linnas ja maakonnas ning analüüsida, kas ja millised on vajadused muudatuste järele.

Eesmärgi täitmiseks on koostatud järgmised uurimisülesanded:

- selgitada välja sotsiaaltöötajate haridustase;
- selgitada välja kutsetunnistuste olemasolu sotsiaaltöötajate seas;
- analüüsida sotsiaaltöötajate koolitatust;
- selgitada välja sotsiaaltöötajate eelistused seoses täiendkoolitustega;
- selgitada välja ekspertide hinnang sotsiaalteenuste kvaliteedi osas.

Uurimisülesanded püstitati lähtudes töö peamisest eesmärgist ja diplomandi soovist saada ülevaadet sotsiaaltöötajate haridustasemest ja koolitusvajadusest. Uurimistulemustest lähtuvalt on võimalik teha järeldusi ja ettepanekuid maavalitsusele ja kohalikele omavalitsustele sotsiaaltöötajate koolituse parandamiseks ja koolitussüsteemi loomiseks.

Uurimispiirkonnaks on Pärnumaa. Pärnu maakond asub Eesti edelaosas. Eesti Vabariigi territooriumist hõlmab Pärnumaa 10,6 %. Maakond on Eesti suurima pindalaga – 4806,68 km². Kohaliku omavalitsuse üksusi on maakonnas 19. Pärnumaa elanike arv on 83-86 tuhat inimest. Pärnumaa naabriteks on Lääne maakond, Rapla maakond, Järva maakond, Viljandi maakond ja lõunas Läti Vabariik. Pärnumaal on oluline logistiline koht Tallinn-Riia arengukoridoris ning regionaalne tähtsus Lõuna-ja Kesk-Eesti ühendamises merega. (Arengustrateegia...2014: 11)



Joonis 2. Pärnumaa kaart. (Pärnu Maakond 2015)

Pärnumaa visioon on – Pärnumaa on Euroopa ühes dünaamilisemas piirkonnas – Läänemere ruumis – paiknev tuntud ja hinnatud regioon, mille edu põhineb haritud, ettevõtlikel, tervist ja elukvaliteeti väärtustavatel elanikel. Maakond on kõrge elukvaliteediga parim paik eneseteostuseks – elamiseks, õppimiseks, töötamiseks, laste kasvatamiseks ja puhkamiseks. (Arengustrateegia...2014: 15) Pärnumaa arengukavas

(Arengustrategia...2014: 16) on välja toodud, et sotsiaalarengu eesmärgiks on kvaliteetne haridus, mitmekülgne kultuurielu, elanike sotsiaalne turvalisus, avaliku võimu demokraatlikkus ja tõhusus ning maakonna avatus ja atraktiivsus. Pärnu maakonna keskuseks on Pärnu linn. Pärnu linna rahvaarv seisuga 01. aprill 2015 on 41 170 (Pärnu...2011: 6). Pärnu on Läänemere äärne atraktiivne elamiskuurort, kõrge elukvaliteediga linn elamiseks, õppimiseks ja töötamiseks. Visioon põhineb kolmel väärtusel - osalusdemokraatia, uuendusmeelsus ja kestlikkus. (Pärnu...2015) Pärnu on kroonitud ka Eesti suvepealinnaks.

2.2. Uurimuse meetod ja valim

Käesoleva töö empiirilise uurimuse läbiviimiseks kasutati kombineeritud meetodit ehk kvalitatiivset meetodit, kus andmete kogumiseks viidi läbi intervjuud ekspertidega ning kvantitatiivset meetodit, kus andmekogumiseks kasutati ankeetkütlust sotsiaaltöötajatega. Kvalitatiivse uurimismeetodi eesmärgiks on saada terviklikku empiirilist admetikku, mis hõlmaks ka kvalitatiivseid ja detaile iseloomustavaid seiku. Kvalitatiivsetes uuringutes püütakse mõista väikese arvu osalejate maailmavaadet. Kvantitatiivse meetodi eesmärgiks on aga saada võimalikult objektiivseid empiirilisi andmeid täpselt piiritletud objektide kohta. (Laherand 2008: 21) Samuti oli üheks andmekogumismeetodiks ka dokumendianalüüs täiendamaks uurimisandmeid. Kuna uuriti sotsiaaltöötajate haridustaset, siis pidas autor vajalikuks uurida ka nende ametijuhendeid, et saada lisainformatsiooni haridusnõuete kohta sotsiaaltöötajate ametikohtadel. Uuriti seitset ametijuhendit, mis valiti Pärnu linna ja valdade kodulehtedelt, kus ametijuhendid olid avalikud ja kättesaadavad.

Kvalitatiivset meetodit kasutati sotsiaaltöötajate haridustaseme ja koolitusvajaduse ülevaate saamiseks, misviidi läbi struktureeritud intervjuuna sotsiaalalal töötavate ekspertidega. Intervjuus osalesid eesmärgipäraselt valitud eksperdid, kes peaksid kõige paremini tundma sotsiaaltöötajate hariduse ja koolitustega seotud teemat. Intervjuusid viidi läbi kaks tükki – ekspertidega Pärnu Maavalitsusest ja Pärnu Linnavalitsusest. Need viidi läbi varem ettevalmistatud küsimuste põhjal. Mõlemad intervjuud kestsid umbes 30 minutit ja need salvestati diktofonile. Intervjuude küsimused on välja toodud

vastavalt lisa 2 ja lisa 3. Intervjuu valiti antud uurimuse läbiviimiseks, kuna see on paindlik ning selle puhul on võimalus andmekogumist vastavalt olukorrale ja vastajale reguleerida (Laherand 2008: 177).

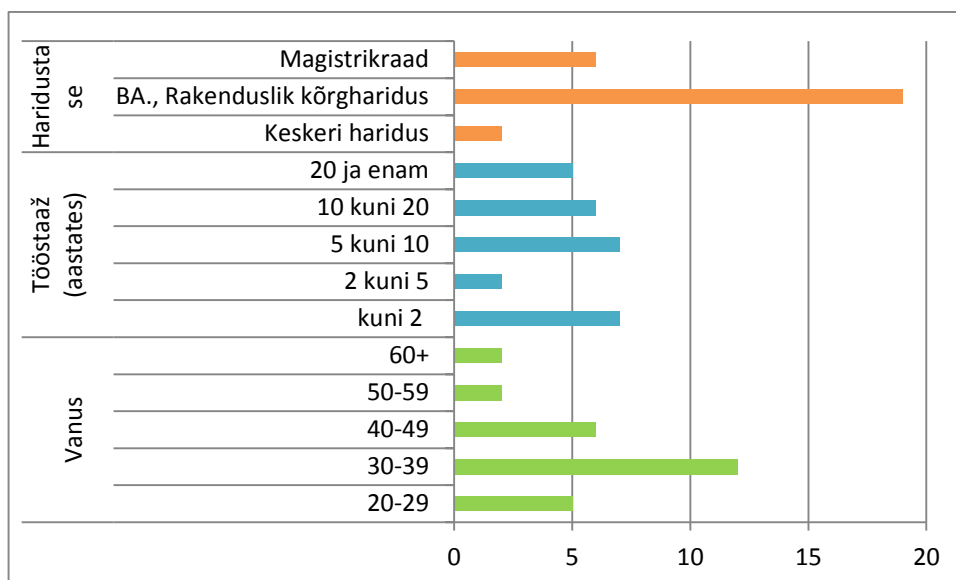
Kvantitatiivset meetodid kasutati selleks, et koguda andmeid sotsiaaltöötajatelt nende hariduse, koolituse ja koolitusvajaduse uurimiseks. Uurimisinstrumentiks oli autori koostatud ankeetküsimustik (vt lisa 1). Uuringu andmestik koguti internetipõhiselt *Google Docs* internetikeskkonnas. Uuring viidi läbi 2015. aasta märtsis. Ankeetküsimustik saadeti laiali uuritavate e-posti aadressidele. Ankeet sisaldas endas nii avatud küsimusi kui ka valikvastuste võimalust. Valikvastustega küsimuste puhul olid variandid ette antud ning küsimusest olenevalt sai vastata ühe või mitme variandiga. Avatud küsimuste puhul oli võimalik vastata vabas vormis. Ankeet valiti uurimisinstrumentiks, kuna see on käepärane meetod, millega saab uurida inimeste hoiakuid, uskumusi, eelarvamusi, aga ka nende veendumuste tugevust, kindlust ja mõjutatavust, katseisikute teadmisi, käitumismotiive, materiaalsel olukorda jm. Ankeediga saadud andmestikku võib vaadelda uuritavate soo, vanuserühmade, elukoha jt objektiivsete näitajate lõikes. (Kidron 2007: 74) Ankeetküsimustik Pärnu linna ja maakonna sotsiaaltöötajatele koosnes 21 küsimusest. Selle vastuseid analüüsiti programmis *MS Excel*. Väljavõtted küsimustikest ja intervjuudest on töös toodud kaldkirjas ja tähistatud jutumärkidega. Väljavõtted ankeetidest on tähistatud tähega „K” ja intervjuudest tähega „R”.

Koguvalimi moodustas 55 Pärnumaa kohaliku omavalitsuse ja maavalitsuse sotsiaaltöötajat ning sotsiaaltöö eksperti, millest lõputöö valimiks osutus neist 29. Kvantitatiivse uurimuse valimisse kuulus 11 Pärnu Linnavalitsuse, üks Pärnu Maavalitsuse ja 15 erinevate vallavalitsuste sotsiaaltöötajat. Kvalitatiivse uurimuse valimisse kuulus kaks eksperti, kellega viidi läbi intervjuud. Kõige enam oli vastanutest sotsiaalkonsultandi ametinimetusega töötajaid (7) ja sotsiaalnõunikke (4).

Tabel 1. Sotsiaalvaldkonna töötajate ametinimetused (autori koostatud)

Ametinimetused	Töötajate arv
Humanitaarnõunik	2
Laste hoolekande spetsialist	1
Lastekaitse spetsialist	2
Osakonna juhataja	1
Puuetega inimeste hoolekande peaspetsialist	1
Päevakeskuse juhataja	1
Sotsiaalametnik	1
Sotsiaalhoolekande peaspetsialist	1
Sotsiaalkonsultant	7
Sotsiaalnõunik	4
Sotsiaalspetsialist	1
Sotsiaaltöö spetsialist	3
Sotsiaaltöötaja	1
Vanurite hoolekande peaspetsialist	1
Kokku	27

Huvitavaks tulemuseks osutus, et sotsiaaltöötaja ametinimetust esines vaid ühel korral 27-st. Selle põhjuseks võib olla näiteks asjaolu, et seadusega on ette nähtud konkreetselt sotsiaaltöötaja ameti puhul erialase ettevalmistusega kõrgharidusega isiku nõue. Kuigi sotsiaaltöös on kasutusel väga palju erinevaid ametinimetusi, siis lõpuks koonduvad need kõik siiski sotsiaaltöötaja ametile ning nii käsitletakse antud lõputöös kõiki neid sotsiaaltöötajatena.



Joonis 3. Sotsiaaltöötajate haridustase, tööstaaž ja vanusegruppidesse kuuluvus. (autori koostatud)

Ankeetküsitlusele vastanud sotsiaaltöötajatest 92,6 % on kõrgharidus. Seda võib pidada väga heaks tulemuseks, et ainult mõnel sotsiaaltöötajal kogu valimist ei ole kõrgharidust. Erialase hariduse olemasolu on välja toodud järgnevas peatükis.

Vastanute vanus varieerus 21 kuni üle 60 aastasteni. Vanused olid jagatud viite gruppi. Kõige enam esines vanusegruppi 30-39 aastat (12 inimest). Kõige vähem oli inimesi vanusegrupis 50-59 aastat ja üle 60 aasta, mõlemasse gruppi kuulus 2 inimest. Kusjuures kõik üle 50 aasta vanused töötavad vallavalitsustes. Tabelis on välja toodud ka sotsiaaltöötajate tööstaaži andmed, kus selgus, et kõige rohkem oli sotsiaaltöötajaid tööstaažiga 5-10 aastat ning kuni 2 aastat. Mõlemasse gruppi kuulus 7 sotsiaaltöötajat.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et valimisse kuulus erineva haridustaseme, tööstaaži ja vanusega sotsiaaltöötajaid. Tulemuseks oli sotsiaaltöötajate kõrge üldine haridustase ning vanuse suur varieeruvus. Ka tööstaaž erines vastanute seas oluliselt. Oli neid, kes on sotsiaaltöötajana töötanud juba üle 20 aasta ja neid, kes on seda teinud alles alla kahe aasta.

2.3. Uurimuse andmed ja analüüs

Antud peatükk sisaldab sotsiaaltöötajate haridustaseme ja koolitusvajaduse analüüsi. Peatükk koosneb kolmest alapeatükist – haridustaseme analüüsist, kutsetunnistuse olemasolust ja vajadusest, sotsiaaltöötajate koolitusvajaduse analüüsist ning autori poolt tehtud järeldustest ja ettepanekutest.

2.3.1. Sotsiaaltöötajate haridustaseme analüüs

Sotsiaaltöötajate üldine haridus, nagu eelnevalt selgus, on suhteliselt heal tasemel. 92,6 % vastanutest on kõrgharidus. Järgnevas tabelis on näha, et 22 inimest vastasid küsimusele, mis valdkonnas on nende haridus. Sellest tuli välja, et 15-l neist on sotsiaaltöö alane kõrgharidus. See tähendab, et vastanutest 68,2 % on sotsiaaltöö alane kõrgharidus. Samas aga on kolmel töötajal riigiteadustes magistrikraad, seega on ka see haridus sotsiaaltöötajale autori arvates väga sobilik. Ning võib eeldada, et nendel linnavalitsuse sotsiaaltöötajatel, kellel on magistrikraad riigiteadustes, on bakalaureusekraad või rakenduslik kõrgharidus omandatud sotsiaaltöö alal. Seda just seetõttu, et intervjuus linnavalitsuse sotsiaalosakonna juhatajaga selgus, et nende osakonnas on peaaegu kõigil sotsiaaltöö alane kõrgharidus, vaid ühel on veel selle omandamine pooleli. Järeldus tehti linnavalitsuse eksperdi väljaütlemise põhjal.

R2: „Enamjaolt kõikidel sotsiaalosakonna töötajatel on erialane kõrgharidus, vaid ühel on see veel omandamisel”

Uurides erinevaid sotsiaaltöötajate ametijuhendeid on samuti näha, et nõutud on sotsiaalvaldkonna alast kõrgharidust. Kas selle nõudmise järgi alati ka töötajaid värvatakse, ei ole teada, kuid uurimistulemus, mis näitas, et erialane kõrgharidus on umbes pooltel annab meile võimaluse järeldada, et mitte. Samuti on uuritud ametijuhendites sotsiaaltöötaja õiguste all ära toodud õigus saada teenistuseks vajalikku eri-, kutse- ja ametialast koolitust. Sotsiaaltöötajad peaksid kindlasti ära kasutama seda õigust ning koolituste puudumisel neid kindlasti nõudma.

Tabel 2. Küsitletud sotsiaaltöötajate hariduse valdkonnad. (autori koostatud)

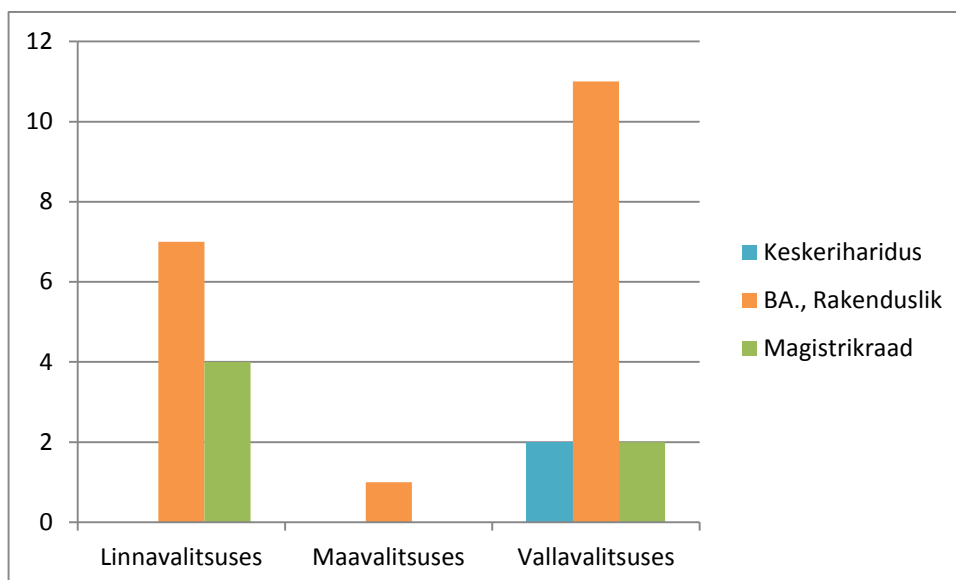
Hariduse valdkond	Kogus
Eripedagoog – nõustaja	1
Sotsiaaltöö	15
Kaubandus (keskeri)	1
Psühholoogia	1
Õpetaja	1
Riigiteadus	3
Kokku	22

Sotsiaaltöölane kõrgharidus on selles töös oluline. Mõlemad eksperdid, kes intervjuus osalesid, avaldasid sama arvamust. Nendelt küsiti, kui oluline on sotsiaaltöötaja igapäevatöös erialane kõrgharidus ning mõlemad vastasid järgmiselt:

R1: *“Spetsiifilise suunitlusega sotsiaaltöötajel on oluline, eriti laste ja peredega töötamise juures. Nendel on multiprobleemid ning seal oleks siiski vaja sellist teadmiste alust, mida annab kõrgharidus. Valdades aga teeb sotsiaaltöötaja kõike – koduhooldus, transport, toidu viimine ja valmistamine kliendile. Nõu papa karlo.”*

R2: *“Hästi oluline. Kui erialast haridust ei ole, siis teeb see töö väga keeruliseks. Sisseelamisaeg on sel juhul väga pikk. Teadmiste alust on siiski väga vaja igapäevatöös.”*

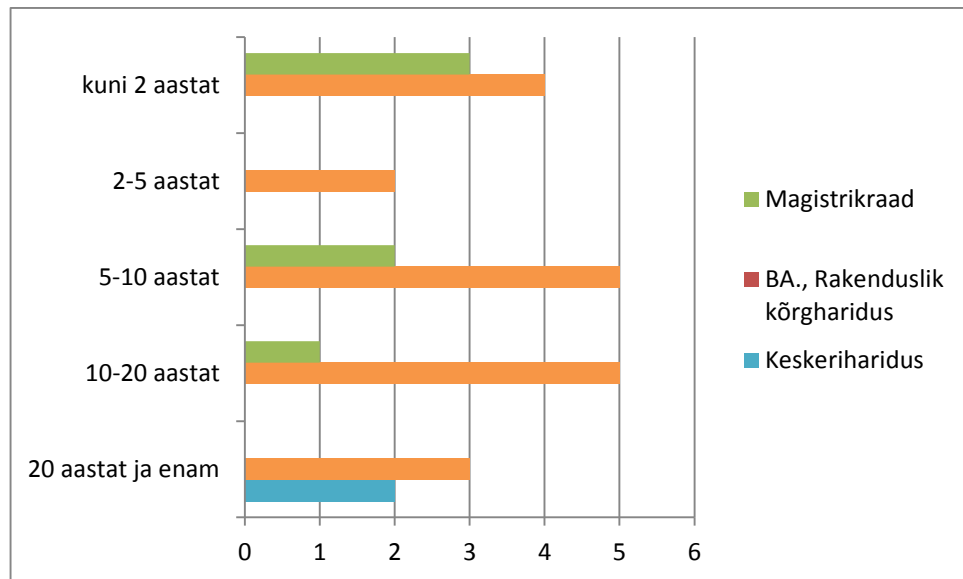
Sotsiaaltöö on küll kiirelt arenev, kuna seda mõjutavad ühiskonna peaaegu kõik valdkonnad, kuid selle töö juures on siiski oluline omada ka teoreetilist baasi, mis aitab mõista ühiskonnas toimuvaid protsesse ja ka üksikisiku rolli selles protsessis. Neid teadmisi saab omandada aga enamjaolt kõrgkoolis.



Joonis 4. Sotsiaaltöötajate haridustase Pärnu linnas ja maakonnas. (autori koostatud)

Eelnev joonis näitab sotsiaaltöötajate üldist haridustaset linna, maakonna ja vallavalitsuste lõikes. Pärnu linna sotsiaaltöötajatest, kes vastasid ankeetküsitlusele, on kõrgharidus 100 %. Erialane nendest 90,9 %. Osakonna juhatajal on psühholoogiaalane haridus, kuid autor liigitas selle erialase hariduse alla, kuna need on omavahel väga sarnased. Maavalitsuse sotsiaaltöötajal oli samuti erialane kõrgharidus. Vallavalitsuste sotsiaaltöötajatest on kõrgharidus 86,7 %. Erialane kõrgharidus on 53,3 % Pärnu maakonna valdade sotsiaaltöötajatest. Kahjuks jätsid mõned vallavalitsuste töötajad oma hariduse valdkonna vastamata, seega ei ole täielikult teada, palju see protsent valimist tegelikult on. Kuid 15-st vallavalitsuse töötajast kaheksal on sotsiaaltöö alane kõrgharidus. Järgnevalt on välja toodud ühe eksperdi arvamus sotsiaaltöötajate haridustaseme erinevusest linnas ja valdades, mis annab kinnitust saadud uurimistulemusele.

R1: *“Linnas on sotsiaaltöö alane kõrgharidus väga paljudel, kuid valdades on paljud sotsiaaltöötajad, kes on kolhoosidest võetud parimad töötajad – loomatalitajad, raamatupidajad. Nendest on kasvanud välja sotsiaaltöötajad, täiendkoolitustega on neid arendatud. Linnas muidugi parem olukord, kuid ka valdades on vanemad, erialase kõrghariduseta töötajad asendatud juba vaikselt kõrgharidustasega noorte vastu.”*



Joonis 5. Sotsiaaltöötajate haridustase tööstaazi lõikes. (autori koostatud)

Jooniselt on näha, et nendel sotsiaaltöötajatel, kellel ei ole kõrgharidust, on sotsiaaltöö staazi 20 aastat ja enam. See kinnitab eksperdi arvamust, kes mainis, et valdades on sotsiaaltöötajaid, kes on kolhoosidest võetud töötajad, ehk ka vanemad, kuid on näha, et ilma kõrgharidusega on tõesti sotsiaaltöötajaid väga vähe. Kõige enam magistrikraadiga sotsiaaltöötajaid on kuni kaheaastase tööstaaziga. Kõik nad on alla 50 aasta vanused, kes on ehk ambitsioonikamad ning soovivad saada kõrgemat haridust.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et suuremal osal sotsiaaltöötajatest on kõrgharidus ning paljudel on see ka erialane. Nagu eelnevalt selgus, on linnas ja valdades sotsiaaltöötajate haridustase erinev. Kui linnas on erialane kõrgharidus peaaegu kõigil, siis maakonna valdade sotsiaaltöötajatest on see umbes pooltel.

2.3.2. Kutsetunnistuste olemasolu uurimus sotsiaaltöötajate seas

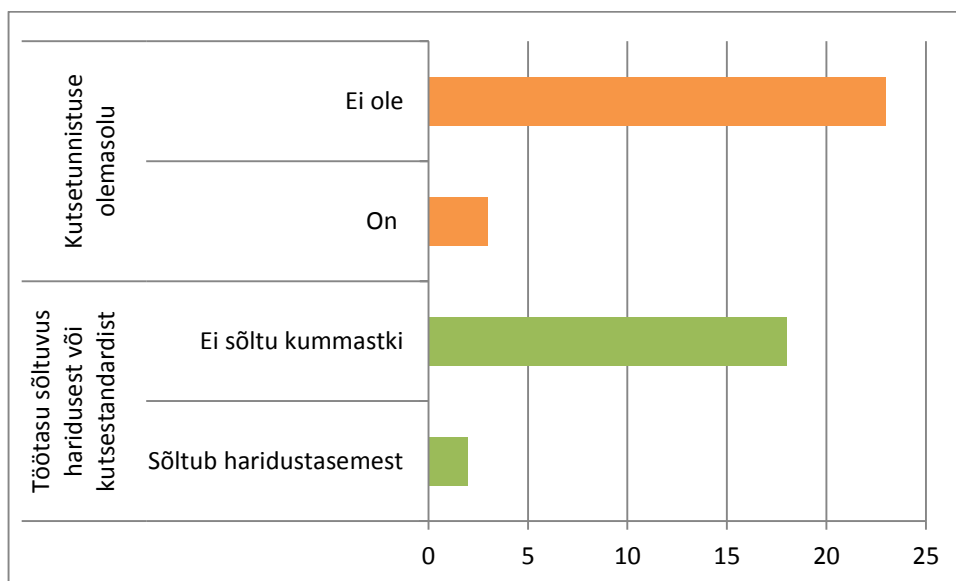
Peale erialase kõrghariduse on oluline ka kutsetunnistuse olemasolu. See annab sotsiaaltöötajale lisaväärtust – näitab, et tal on oma tööks vajalikud oskused. Kutsetunnistuse taotlemine on praegusel hetkel vabatahtlik ning tasuline. Seega ei ole

seada paljud sotsiaaltöötajad veel taotlenud. Ekspertid avaldasid intervjuus arvamust ka kutsetunnistuste kohta, mis järgnevalt on välja toodud.

R1: „Nüüd tahetaksegi kutsestandardi kohustuslikuks muuta. Sellega tuleks kaasa ka koolituse nõue. Hetkel aga ei ole stiimulit, miks peaks maksma kutsestandardi taotlemise eest või omandama magistrikraadi. Sellest ei olene ei palk ega kõrgem töökoht.”

R2: “Ka sotsiaalvaldkonnas on võimalus kutsetunnistust taotleda, iga teatud aja tagant teadmisi üle kontrollida. See on vabatahtlik, kui olete valmis maksma.”

Järgnevalt jooniselt on näha, et kutsetunnistuse olemasolu küsimusele vastas 26 inimest. Kutsetunnistus on olemas nendest vaid kolmel, mis on 11,5 %. Autori arvates võib seda lugeda suhteliselt madalaks tulemuseks ja näitab sotsiaaltöötajate huvi puudumist taotleda tunnistus. Vaid üks inimene vastas, mis kutsetunnistus tal on ning ka selleks oli meister-viipekeeletõlk.



Joonis 6. Kutsetunnistuse olemasolu ja töötasu sõltuvus haridusest või kutsestandardist vastajate seas. (autori koostatud)

Kutsetunnistus on olemas vaid mõnel vastajal. Kutsetunnistuse taotlemine maksab ning seda peab aeg-ajalt uuendama. Sellest aga ei olene ühegi uuritava töökohal palk. Kümnel protsendil oleneb töötasu haridusest, mis selgub eelnevalt jooniselt. Samuti selgus uurides ametijuhendeid, et kutsetunnistust neis nõutud ei ole.

Kutsetunnistus on tegelikult aga heaks lisaväärtuseks sotsiaaltöötajale ning asjaolu, et seda peab aeg-ajalt uuendama, näitab, et ka teadmised on tal sotsiaaltööst pidevalt meelde tuletatud. Autori arvates oleks väga kasulik, kui tööandjad toetaksid rohkem sotsiaaltöötajate kutsetunnistuse omandamist ja soodustaksid enda abiga nende taotlemist. See annaks ka üldisele sotsiaaltöö kvaliteedile juurde, kuna töötajad on siis teadlikumad, motiveeritumad ja seega paremad klienditöös.

2.3.3. Sotsiaaltöötajate koolitusvajaduse uuring

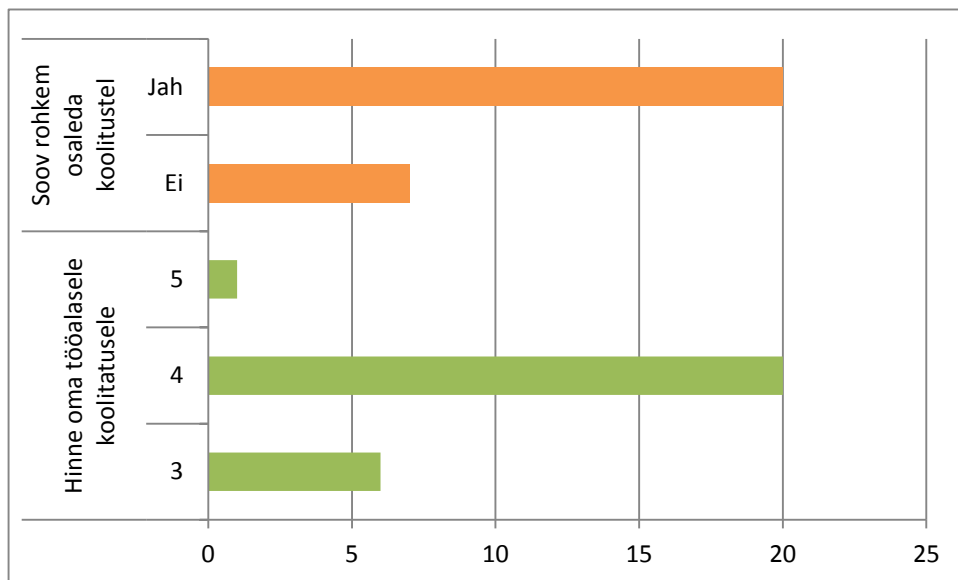
Järgnevalt analüüsitakse neid küsimusi, mis puudutasid täiendkoolituste teemat. Välja on toodud koolitustel osalemise tingimused ja eelistused. Samuti see, kuidas eksperdid ja sotsiaaltöötajad ise nende koolitatust hindavad.

Ekspertide arvamus sellest, kas sotsiaaltöötajad on piisavalt koolitatud, on järgmine.

R1: *“Täiesti sõltub. Odavamad koolitused tuuakse maakonda kohale. Ministeerium näiteks toob viimasel ajal suhteliselt palju koolitusi maakonda sisse. Aga siiski on koolitused väga kallid ning kõiki sotsiaaltöötajaid ei saadeta. Näiteks asutustest üks läheb, teine jääb valvesse ning koolitusel osalenu toob selle informatsiooni asutusse.”*

R2: *“Nii ja naa. Viimasel ajal on oluliselt paremaks läinud olukord. Koostöö personalispetsialistiga on tihedamaks muutunud – me anname talle märku, millistel teemadel vajame koolitusi ning oleme saanud üheskoos korraldada. Hästi palju kasutame erinevaid tasuta koolitusi ja infopäevi, mis mõnikord on olemasolevate teadmiste meeldetuletamiseks, aga samas ikkagi oluline.”*

Ekspertide arvamusest selgus, et sotsiaaltöötajate koolitatus on erinev. Kõiki sotsiaaltöötajaid koolitusele ei ole võimalik saata, seega on saadetakse neid erinevatele koolitustele ning seeläbi nende teadmised erinevad.



Joonis 7. Sotsiaaltöötajate hinne oma koolitatusle ja soov osaleda täiendkoolitustel.
(autori koostatud)

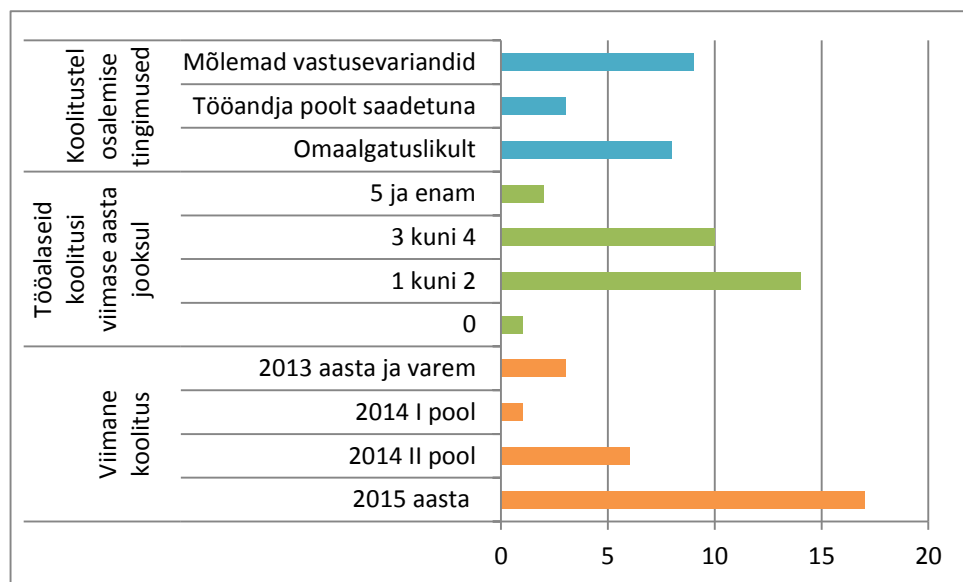
Sotsiaaltöötajad soovivad üldiselt rohkem tööalastel koolitustel osaleda. 20 inimest ehk 74,1 % vastajatest vastasid, et on sellest huvitatud. Magistrikraadiga vastajatest pooled soovisid rohkem koolitusi ja pooled mitte. Bakalaureusetaseme või rakendusliku kõrgharidusega vastajatest suur osa soovis rohkem tööalaseid koolitusi. Seega peaks neile selleks ka võimaluse andma. Kõige enam vastajaid hindasid oma koolitust viiepalli süsteemis neljaks. Hinnete mediaaniks osutus 4 ning keskmiseks hindeks sai 3,8. Kusjuures oli näha, et mida kõrgem haridus, seda suuremaks hindasid sotsiaaltöötajad oma koolitust. Magistriharidusega töötajate seas oli keskmine hinne 4, bakalaureuse või rakendusliku kõrgharidusega 3,7 ja keskeri haridusega oli keskmiseks 3,5. Autori arvates võib tulemust pidada suhteliselt heaks. Sotsiaaltöötajad on endas kindlad ning seega teevad oma tööd selleks vajaliku enesekindlusega.

Ekspertidelt küsiti, mis võimalused on maa- ja linnavalitsusel sotsiaaltöötajate koolitust parandada. Vastused olid järgmised:

R1: *Tehakse koostööd omavalitsuste liiduga, ehk valla eelarvest ning samuti on tervise nõukogu maksnud terviseteemaliste koolituste. Samuti kirjutatakse projekte läbi omavalitsuste liidu, et saada koolitusi. Seega miskit ikka toimetatakse”*

R2: *„Osakond peab ise olema aktiivne ja olema teadlik sellest, mida soovivad, mis on olulised valdkonnad. Pidev koostöö personalispetsialistiga on väga oluline. temale tuleb teada anda, mida soovitakse. Sellejuures on oluline eneseanalüüs, et teada, mis valdkondades tuleb ennast täiendada.”*

Maa –ja linnavalitsus kasutavad sotsiaaltöötajate koolitatus parandamiseks koostöö võimalust erinevate teiste organisatsioonidega. See leevendab koolituste puudumist rahaliste ressursside puudumise tõttu.



Joonis 8. Vastajate koolitustel osalemine. (autori koostatud)

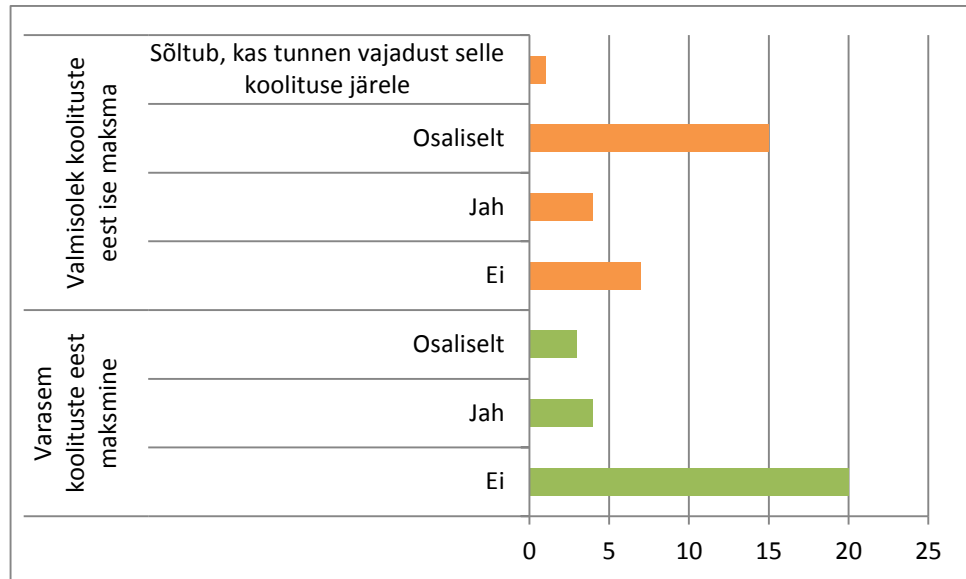
Uurimusest selgus, et sotsiaaltöötajad on koolitustel osalenud nii omaalgatuslikult kui tööandja poolt saadetuna. Kõige enam küsitletavatest vastas, et on kasutanud mõlemat varianti – selleks oli 45 %. Ainult tööandja poolt saadetuna on koolitustel osalenud kolm inimest ehk vaid 15 %. Ning omaalgatuslikult on koolitustel käinud 40 %.

Töölaseid koolitusi oli suhteliselt suurel osal vastajatest viimase aasta jooksul läbitud üks kuni kaks. Selle variandiga vastas 14 inimest ehk 51,8 %. 37 % vastajatest on olnud viimase aasta jooksul kolm või neli täiendkoolitust. Vaid kahel inimesel on selle aja sees olnud üle viie koolituse. Seda võib pidada suhteliselt halvaks tulemuseks, kuna aasta jooksul üks või kaks koolitust on autori arvates siiski väga vähe. Samuti oli halvaks tulemused see, et ühel vastajatest ei ole viimase aasta jooksul olnud mitte ühtegi koolitust. Põhjuseid, miks koolituste arvud nii väikesed on, on erinevaid. Kindlasti oleneb see mõlemast osapooldest – nii töötaja enda aktiivsusest kui tööandjal olevatest ressurssidest. Eksperdid põhjendasid vähest täiendkoolituste arvu suhteliselt sarnaselt – põhiliseks takistuseks toodi välja ressursside puudumise.

R1: *„Põhiliselt rahaline pool, kuigi viimasel ajal on see paremaks läinud. Sotsiaaltöötajad kasutavad oma õigust saada koolitusi, pöörduvad vallavanema poole. Nüüd on ka vallavanemad rohkem hakanud mõistma, et see on oluline ja ressursse leitakse.. Olulistel teemadel siiski koolitusi tehakse paar korda aastas, mis tuuakse siis maakonda ning kõik saavad osaleda.”*

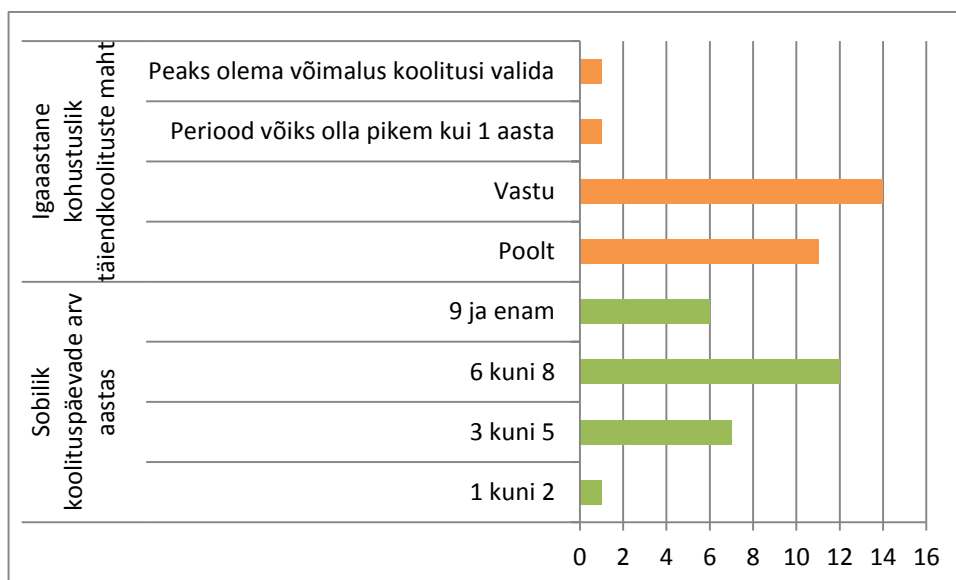
R2: *“Rahaline pool. Keskmiselt on 100 eurot ametniku kohta aastas. Tavaline ühepäevane koolitus aga ongi umbes 100 eurot. See ei ole adekvaatne, aga õnneks on olemas tasuta koolitused ja infopäevad.*

Kuigi ressursside puudumine paneb koolituste arvule piiri, siis on positiivne siiski see, et suur osa vastajatest on mõnel töölasel koolitusel osalenud 2015. aastal. Selleks on 63 % küsitletavatest. Samas on ka 11 % neid sotsiaaltöötajaid, kes läbisid viimati koolituse 2013. aastal või veel varem. Siiski, mida tihedamini on koolitustel osaletud, seda enam on motiveeritud töötajad, kes teevad oma tööd enesekindlalt ja on pädevamad.



Joonis 9. Koolituste eest maksmine. (autori koostatud)

Jooniselt on näha, et paljud sotsiaaltöötajad on valmis osaliselt ise tasuma koolituste eest, mis neile huvi pakuvad. Seega oleks see üheks võimaluseks, kuidas lahendada väheste koolituste probleemi ressursside puudumise tõttu. 59 % vastanutest on nõus osaliselt koolituse eest maksma. Kategooriliselt on selle vastu kuus inimest ehk 22 % ning täies mahus on nõus koolituse eest ise tasuma neli inimest, mis teeb 15 % kõikidest vastanutest. Tulemustest selgus samuti, et siiani pole suurem osa töötajaid pidanud koolituste eest ise maksma. Selleks oli 74 % vastanud sotsiaaltöötajatest. Täielikult või osaliselt on pidanud ise maksma 26 %.



Joonis 10. Koolituspäevade arv ja kohustuslik maht aastas. (autori koostatud)

Küsitlusest selgus, et suur osa sotsiaaltöötajatest (46,2 %) arvab, et nende töökoormusele oleks sobilik koolituspäevade arv aastas oleks 6 kuni 8. Suhteliselt suur protsent on ka neid, kes soovivad isegi rohkem – 9 ja enam koolitust aastas. Neid on 23,1 % vastanutest. Koolituste kõrvalt on oluline on ka supervisioonil ja kovisioonil osalemine. Üks vastajatest tõi selle ka välja:

K27: „Koolitustega võrdväärselt oleks vajalik supervisiooni või kovisioon võimalus.”

Üheks võimaluseks tõsta sotsiaaltöötajate koolitatust, oleks muuta koolitusmaht kohustuslikuks nagu see on tervishoiusüsteemis. Sellega kaasnevad süsteemis ka ressursid, mis on väga oluline sarnase koolitussüsteemi loomise juures. Järgnevalt on välja toodud ekspertide arvamus, kuidas sotsiaaltöötajate koolitatust tõsta.

R1: “Just seesama seadusandlik pool. Kõrghariduse nõue ja kutsestandardi kohustuslikkus. See parandaks süsteemi.”

R2: “Võiks olla samasugune süsteem tervishoiuga. Ka sotsiaalvaldkonnas on võimalus kutsetunnistust taotleda, iga teatud aja tagant teadmisi üle kontrollida. See on vabatahtlik, kui olete valmis maksuma. Võiks olla selline süsteem, et peab olema läbitud

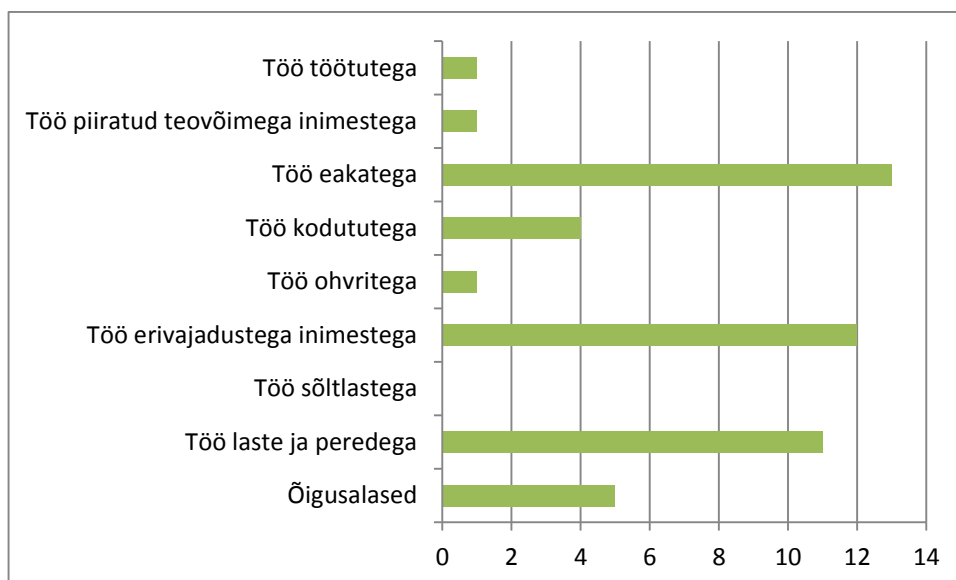
nii mitu tundi erialast täienduskoolitust. See oleks ka üheks võimaluseks, et rahalised võimalused on tagatud. Kui see on seaduse poolt ette nähtud, peavad ka ressursid kaasas käima. See oleks koht, mis annaks kvaliteedikindlust sellesse töösse, mida me teeme.”

Nagu ka eelnevalt ekspertintervjuudest selgus, on ka nemad kohustusliku mahu poolt ja loodavad, et sellega kaasneks ka ressursid. Küsitletavatest sotsiaaltöötajatest aga on poolt ja vastu enam-vähem sama arv sotsiaaltöötajaid. Vastumeelt oli 51,9 %. Igaaastase kohustusliku täiendkoolituste mahu poolt oli 48,1 %. Kaks küsitletavat avaldasid oma arvamust täiendkoolituste mahuga seoses järgmiselt:

K11: „See oleks küll hea, kuid kui töökoormus seda ei võimalda, siis on kindlasti raske kohustuslikke koolitusi läbida. Pigem võiks olla osad ka soovituslikud-ja igäüks saab valida.”

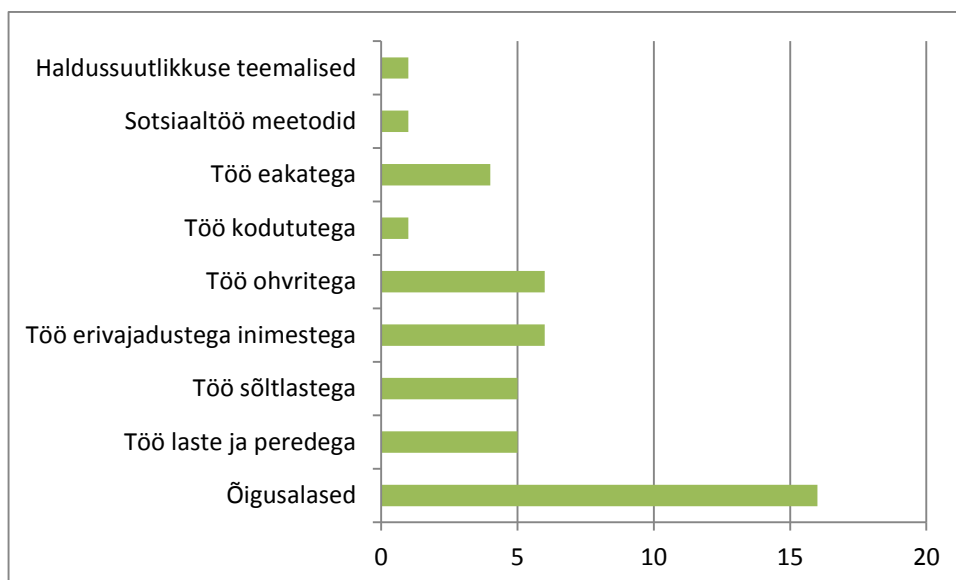
K27: „Teatud hulk täiendkoolitust võib olla vajalik, kuid ajaline periood võiks olla pikem kui 1 aasta.”

Kokkuvõtvalt võib kohustusliku täiendkoolitusmahu kehtestamise kohta öelda, et sotsiaaltöötajate arvamused selles osas lahknevad. Poolt ja vastu arvamused jagunevad pooleks. Samas, kui töötada selle mõtte kallal, võiks leida lahenduse, mis oleks rahuldav kõikidele osapooltele.



Joonis 11. Valdkonnad, milles sotsiaaltöötajad tunnevad ennast kindlalt (autori koostatud)

Küsitlusest selgusid valdkonnad, milles sotsiaaltöötajad tunnevad end oma töös kindlalt ning milles nad sooviksid oma teadmisi täiendada. Kõige enam tunnevad ennast vastajad kindlalt töötades eakatega. Lausa 61,9 % ehk vastanut valisid üheks variandiks selle. Eakad on selline sihtgrupp, kellega on sotsiaaltöös alati väga palju tegeletud. Ka nende probleemid on tegelikult suhteliselt sarnased, seega on võimalik, et sotsiaaltöötajad tunnevad end selle sihtgrupiga töötades paremini, kuna sarnaseid olukordi on juba korduvalt lahendatud. Samuti oli populaarseks vastuseks töö erivajadustega inimestega, 57,1 % vastanutest tunnevad end sellel alal kindlalt. 52,4 % küsitletavatest tunnevad end kindlalt ka laste ja peredega töötades. Ka need on sihtgrupid, millega tuleb sotsiaaltöös ehk tihedamini tegeleda. See muidugi ei tähenda, et nad teiste sihtgruppide või valdkondadega hätta jäävad, kuid need olid enim valitud variandid, seega võib sotsiaaltöötajaid pidada nendes valdkondades enim teadlikumateks.



Joonis 12. Valdkonnad, milles sotsiaaltöötajad soovivad oma teadmisi täiendada. (autori koostatud)

Eelneval joonisel on välja toodud valdkonnad, milles vastanud sotsiaaltöötajad sooviksid oma teadmisi täiendada. Kõige enim sooviksid nad õigusalseid koolitusi. Selle variandiga vastas 80 % küsitletavatest. Töö laste ja peredega, sõltlastega, erivajadustega inimestega ja ohvritega kordusid enam-vähem sama palju. Neid variante valis kõiki viis kuni kuus inimest. Tulemus näitab, et nendel teemadel oleks tarvis rohkem koolitusi ning neis on sotsiaaltöötajad ehk kõige vähem teadlikud.

Nii haridustase kui ka koolitatus on sotsiaaltöö üldise kvaliteedi koha pealt väga oluline. Sotsiaaltöö ekspertidelt küsiti, mida arvavad nemad sotsiaaltöö kvaliteedi kohta Eestis. Sellest ilmneseid ka probleemid, mis hetkel sotsiaalhoolekande süsteemis esinevad.

R1: *“Väga erinev kvaliteet. Mina pooldan omavalitsusreformi – suuremad vallad, rohkem ressursse. Sotsiaalteenused peaksid olema rohkem kättesaadavad maakonna piires. Maakonnas peaksid ikkagi ühesugused teenused olema linnaga. Igal omavalitsusel on aga oma nägemus kõigest, seetõttu on ka keeruline ühtseid teenuseid ja kvaliteeti luua.”*

R2: *“See sõltub nii palju kohast. Suuremates linnades, kus on rohkem maksumaksjaid, rohkem vahendeid, seal võimalus rohkem panustada, arendada erinevatele sihtgruppidele erinevaid teenuseid. Väiksemates kohtades, kus üks sotsiaaltöötaja peab tegema kogu sotsiaaltöö, ei tähenda, et kvaliteet on sellepärast tingimata halb, aga ilmselgelt ei suuda üks inimene olla väga hea spetsialist väga erinevates valdkondades. Üldiselt arvan, et on harju keskmine. Kedagi päris hätta ei jäeta, esmane vältimatu abi on võimalik saada, aga kui minna juba sügavuti, vaadata erinevatele suhtgruppidele nende vajadustest lähtuvat abi, siis see on väga erinev. Omavalitsuse suutlikkus on siiski kõige olulisem faktor kvaliteedi poolest.”*

Üheks probleemiks sotsiaaltöö kvaliteedi osas on seega maakonna ja selle keskuse teenuste eraldatus. Kui linn saaks pakkuda oma teenuseid ka maakonna inimestele, muudaks see olukorra paremaks. Hetkel ei ole linnal ressursside puudumise tõttu võimalik seda teha. Samuti on probleemiks sotsiaaltöö valdkonnas erinevate omavalitsuste väga erinev suutlikkus, mis oleneb rahvastiku arvust – rohkem maksumaksjaid, rohkem ressursse. Ning seetõttu paremad võimalused kvaliteetsete teenuste loomiseks. Ekspertide arvamusest selgus, et igal omavalitsusel on oma nägemus sotsiaaltoolekande korraldamisest, seetõttu on ka sotsiaaltöö kvaliteet üle Eesti erinev.

2.3.4. Järeldused ja ettepanekud

Antud lõputöö uuring näitas, et linnas on sotsiaaltöötajad erialase kõrgharidusega, kuid maakohades ei ole olukord niivõrd hea. Seal on erialane kõrgharidus umbes pooltel sotsiaaltöötajatel. Loomulikult ei ole siinkohal oluline ainult haridus. On täiesti võimalik, et erialase kõrghariduseta sotsiaaltöötaja saab oma tööga väga hästi hakkama. Erialase hariduseta on pigem vanemad inimesed, kes on saanud sellele ametikohale siis, kui sotsiaaltöö alast haridust Eestis veel ei olnud võimalik omandada. Samas on nende praktikakogemus nii suur, et nad on puutunud kokku igasuguste olukordadega ning oskavad neid ilmselt professionaalselt lahendada.

Sotsiaaltöös on oluline ka pidev koolitamine. See on selline valdkond, mis muutub pidevalt, kuna ühiskonna probleemid muutuvad – tekivad uued ja leevenevad vanad. Seega tuleb sotsiaaltöötajal end kursis hoida seadusemuudatustega, uute probleemide tekkimisega ja muu olulisega. Uurimusest selgus, et sotsiaaltöötajad ise hindavad oma koolitust suhteliselt heaks ja samuti arvavad ka eksperdid. Nende arvates on viimasel ajal olukord paremaks muutunud. Samas aga on palju kitsaskohti ning koolitusi võiks igal juhul olla rohkem. Selleks oleks tarvis aga rohkem ressursse.

Selgus, et sotsiaaltöötajad ise soovivad rohkem koolitusi ning on nõus nende eest ka osaliselt tasuma. Kusjuures tuli välja, et magistritasemega sotsiaaltöötajad ei soovi niivõrd koolitusi kui sellest madalama haridusega töötajad. Võimalik, et tänu kõrgemale haridusele on nende teadmised paremad. Kuna vastanute seas oli suhteliselt palju ka neid, kes oleks nõus osaliselt koolituste eest maksma, võiksid tööandjad seda võimalust ka kasutada, et leevendada rahalisi probleeme. Koolitustasu jagamine töötaja ja tööandja vahel oleks ajutine lahendus. Seda võiks kasutada vaid juhtudel, kus sotsiaaltöötajad on teatud koolitusest huvitatud, kuid tööandjal ei ole võimalust tasuda selle eest kogu ulatuses.

Tööst selgusid ka teemad, mis sotsiaaltöötajaid huvitavad ning milles nad sooviksid rohkem koolitusi. Sotsiaaltöös on oluline õiguslik pool, seaduseid peavad sellel alal töötavad inimesed hästi tundma. 80 % vastanutest soovivad oma teadmisi õigusliku poole pealt täiendada. Seega tuleks neile sellel teemal rohkem koolitusi võimaldada. Oli näha, et töös eakatega tunnevad sotsiaaltöötajad ennast kõige kindlamini. Põhjuseid võib olla erinevaid. Eakad on sihtgrupp, kellele on teenused ja toetused ehk paremini välja töötatud kui näiteks sõltlastele. Samuti on eakad selline sihtgrupp, kelle probleemid on võibolla sarnased – terviseprobleemid ning vanuse tõttu võimetus ise hakkama saada. Teiste sihgruppide probleemid aga muutuvad ajas koos ühiskonnaga rohkem.

Sotsiaalvaldkonnas võiks eeskujuks võtta tervishoiu kasutusel olevat koolitussüsteemi. Seal on kõikidel töötajatel kohustus iga aasta läbida kindel arv koolitustunde. See hoiab töötajad pidevalt uuendustega kursis, kinnitab vanu teadmisi ning annab uusi.

Sotsiaalvaldkonnas oleks autori arvates selline süsteem samuti vajalik, kuna see annaks ka sotsiaaltöötajatele rohkem võimalusi oma teadmisi täiendada. Selline süsteem oleks teadlikumate sotsiaaltöötajate aluseks ning tõstaks lõpptulemusena ka sotsiaaltöö kvaliteeti. Loomulikult peaks sellise süsteemiga kaasas käima ka lisaressurss, kuna maa- ning omavalitsused ei suudaks tõenäoliselt praeguste ressurssidega süsteemiga kaasas käia.

Autor teeb ettepaneku ka sotsiaaltöö alast kõrgharidust pakkuvatele kõrgkoolidele, et nad võtaksid õppekavade koostamisel ja muutmisel aluseks uued kutsestandardid. Kui õppekava oleks tihedamalt seotud kutsestandardiga, siis annaks saadav haridus parema ettevalmistuse edaspidiseks praktikaks. Samuti oleks lõpetajal lihtsam kutsetunnistust taotleda, kuna ta on juba teadlik selle jaoks vajalikest oskustest, teadmistest ja tingimustest. Üheks võimaluseks suurendada kutsestandardite taotlemist oleks võimalus taotleda seda juba kõrgkoolis õppimise ajal. Autori arvates teeks see sotsiaaltöö tudengitele ka lihtsamaks edaspidi tööd leida, kuna kutsestandardi omamine annab töötajale lisaväärtuse ja näitab, et ta omab tööks vajalikke teadmisi.

KOKKUVÕTE

Käesolev lõputöö on kirjutatud teemal „Sotsiaaltöötajate haridustase ja koolitusvajadus Pärnu linna ja maakonna näitel.” Antud teemat on oluline uurida, kuna sotsiaaltöötajate oskused ja teadmised mõjutavad oluliselt sotsiaaltöö kvaliteeti ja seeläbi ka kogu ühiskonna heaolu.

Lõputöö eesmärk oli kaardistada sotsiaaltöötajate haridustase ja koolitusvajadus Pärnu linnas ja maakonnas ning analüüsida, kas ja millised on vajadused muudatuste järele. Eesmärk sai täidetud tänu küsitatud sotsiaaltöötajate avatusele ja tänu ekspertide arvamused avaldustele, sest selle kaudu sai teemast põhjalikuma ülevaate.

Töö teoreetilises osas anti ülevaade sotsiaalhoolekande valdkonnast. Konkreetsemalt toodi välja sotsiaaltöö aluseks olevad teooriad ja meetodid, sotsiaaltöötaja roll, haridusnõuded ja õppimisvõimalused Eestis. Oluliseks peeti ka sotsiaaltöö kvaliteedi teema käsitlemist, kuna see on otseselt mõjutatud sotsiaaltöötajate haridustaseme ja koolitatus poolt. Töö empiirilises osas analüüsiti ning tõlgendati eelnevalt kogutud ankeetküsitluste andmeid, anti vastuseid uurimusülesannetele ning tehti uurimistulemustele tuginedes vastavad järeldused ja ettepanekud. Uurimus teostati nii kvalitatiivse kui kvantitatiivse meetodi abil. Intervjuule vastas kaks eksperti, kes peaksid väga hästi tundma käsitletavat teemat. 53-st inimesest, kellele ankeetküsitlused saadeti, sai vastuse 27 sotsiaaltöötajalt. Nende vastuste põhjal uuriti välja, milline on sotsiaaltöötajate haridustase Pärnu linnas ja maakonnas ning koostati sotsiaaltöötajate koolitusvajaduse analüüs.

Töös selgus, et sotsiaaltöötajate haridustase on kõrge. Sotsiaaltöötajate erialane haridus on Pärnu linnas väga hea, aga Pärnu maakonna valdades ei ole olukord niivõrd hea. Seal

on erialane kõrgharidus umbes pooltel sotsiaaltöötajatest. Samas aga nõuab seadus erialast kõrgharidust ning paljudes ametijuhendites on samuti see üheks eelduseks saada sotsiaaltöötajaks. Samuti uuriti töös, kui paljudel sotsiaaltöötajatel on kutsetunnistus ning selgus, et üldkogumist on see vaid mõnel. Kutsetunnistust ei taotle enamik sotsiaaltöötajatest ning põhjuseks võib pidada seda, et ametikohtadel sellest midagi ei sõltu. Sotsiaaltöötajad hindasid oma koolitust suhteliselt kõrgelt, kuid samas soovib suur osa neist saada siiski rohkem tööalaseid koolitusi. Ekspertid arvasid, et viimasel ajal on sotsiaaltöötajate koolitatus paremaks muutunud, aga samas piiravad rahalised ressursid olukorda oluliselt paremaks muuta. Töös selgitati välja ka sotsiaaltöötajate eelistused seoses koolitustega, millest selgus, et nad soovivad kõige enam õigusalasid koolitusi. Sellel teemal võiks seega rohkem koolitusi korraldada, et muuta töötajaid teadlikumaks. Kõige kindlamini tunnevad end sotsiaaltöötajad aga töös eakatega, seega ei vaja see teema nii palju käsitlemist. Ekspertid tõid välja ka sotsiaaltöö kvaliteedi koha pealt mõned kitsaskohad, milleks oli Pärnu maakonna ja Pärnu linna teenuste eraldatus ning erinevate omavalitsuste väga erinev suutlikkus ja nägemus sotsiaalhoolekande korraldusest.

Peamiseks ettepanekuks, mis lõputöös tehti, oli sotsiaaltöötajate koolitatusel tõstmiseks võtta eeskujuks tervishoiu valdkonnas kasutusel olevat koolitussüsteemi, kus igaaastaselt on kindel arv koolitustunde, mida tööandja peab võimaldama ja töötaja läbima. Sotsiaaltöö alast kõrgharidust pakkuvatele kõrgkoolidele tehti ettepanek, et nad võtaksid õppekavade koostamisel ja muutmisel aluseks uued kutsestandardid. Üheks ettepanekuks oli ka suurendada kutsetunnistuste taotlemist läbi võimaluse seda teha juba kõrgkoolis õppimise ajal. See annaks lõpetajatele lisaväärtust, et neil oleks edaspidi lihtsam sotsiaalvaldkonnas tööd leida.

Käesoleva lõputöö teema on oluline, kuna on seotud tihedalt ühiskonna heaoluga. Kõrgema haridustasemega ning koolitatud sotsiaaltöötajad mängivad sotsiaaltöö kvaliteedi osas suurt rolli. Autori arvates annab lõputööd kindlasti edasi arendada ja uurida teemat lähtudeski rohkem sotsiaaltöö kvaliteedist Eestis ja selle mõjuteguritest.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus. Eesti Kvaliteedi Ühing.
[<http://eaq.ee/organisatsioonid/astangu-kutserehabilitatsiooni-keskus>] 21.04.2015
2. Arengustrateegia Pärnumaa 30+. 2014. Pärnu Maavalitsus.
[<http://parnu.maavalitsus.ee/documents/181369/6442116/Arengustrateegia+P%C3%A4rnumaa+2030%2B.pdf/2dc76e92-31b4-4d6e-b9d9-c8ed0e82fd3f>]
3. **Argyris, C., Schon, D.A.**, 1974. Theory in Practice: Increasing Professional Effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass
4. Clark, C.M., Fluorio-Ruane, S. 2001. Conversation as Support for Teaching in New Ways. New York: Teachers College Press, lk 1-15
5. Cranton, P. 1996. Professional Developments as Transformative Learning: New Perspectives for Teachers of Adults. San Francisco: Jossey-Bass
6. **Davies, M.** 2000. The Blackwell Encyclopaedia of Social Work. Oxford: Blackwell Publishing
7. Eesti Kvalifikatsiooniraamisik (EKR). Sihtasutus Kutsekoda.
[http://kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr_tutvustus] 12.05.2015
8. EQUASS kriteeriumid. 2012. Euroopa Sotsiaalteenuste Kvaliteet. 21.04.2015
9. **Hare, I.** 2004. Defining social work for the 21st century: The International Federation of Social Workers' revised definition of social work. International Social Work, nr 47, lk 407-424.
[<http://isw.sagepub.com.ezproxy.utlib.ee/content/47/3/407.full.pdf+html>]
10. **Healy, K.** 2000. Social Work Practices: Contemporary Perspectives on Change. London: Sage
11. **Healy, K.** 2005. Social Work Theories in Context: Creating Frameworks for Practice. New York: Palgrave Mcmillan (kaudviide)

12. **Howe, D.** 1987. An Introduction to Social Work Theory. Burlington: Athenaenum Press (kaudviide)
13. **Hugman, R.** 2005. New approaches in ethics for caring professions. New York: Palgrave Macmillan
14. **Jarvis, P.** 1998. Täiskasvanuharidus ja pidev õpe. Teooria ja praktika. Tallinn: SE ja JS
15. Juhtumikorralduse käsiraamat 2006. Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. [http://www.eatl.ee/wp/wp-content/uploads/Juhtumikorralduse_k%C3%A4siraamat.pdf] 10.03.2015
16. Karm, M. 2007. Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused, Tallinna Ülikool Sotsiaalteaduste dissertatsioonid. Tallinn: TLÜ kirjastus
17. Kerka, S. 2003. Does Adult Educator Professional Development Make a Difference? Myths and Realities, Clearinghouse on Adult, Careers, and Vocational Education. Lk 28. 12.12.2005
18. **Kidron, A.** 2007. Uuri ja käsiraamat. Mis ja milleks? Kuidas? Mis meetodil? Teadus-ja rakendusuuringuist psühholoogias. Mondo.
19. **Kiik, R., Sirotkina, R.** 2009. Üliõpilased ja nende juhendajad sotsiaaltöö praktikast Tartu Ülikoolis ja Sor-Trondelagi kolledžis. – Sotsiaaltöö ajakiri. Nr 6/2009, lk 25-36.
20. **Kreem, R.** Sotsiaaltöö teooria ja praktika 1995. Tartu: Eesti Sotsiaaltöötajate Koondis Lääneriikides.
21. Kuidas saab kutsesüsteem toetada sinu tegevust? Kutsekoda. [<http://www.kutsekoda.ee/et/kutsesysteem/tutvustus/kutsesysteemiolulisus>] 20.04.2015
22. Kutsesüsteem. Sihtasutus Kutsekoda. [<http://www.kutsekoda.ee/et/kutsesysteem/tutvustus>] 12.05.2015
23. Kutsestandard. Sihtasutus Kutsekoda. [<http://kutsekoda.ee/et/kutsesysteem/kutsestandardid>] 03.03.2015
24. Kutsestandardid. Sotsiaaltöötaja, tase 6 Sihtasutus Kutsekoda. [<http://kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10536213>] 10.03.2015

25. Kutsestandardid. Sotsiaaltöötaja, tase 7. Sihtasutus Kutsekoda.
[<http://kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10536292>] 23.04.2015
26. **Laherand, M-L.** 2008. Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: OÜ Infotrükk
27. **Lewis, M.A, Widerquist, K.** 2002. Economics for social workers. New York: Columbia University Press
28. **Lindqvist, M.** 2008. Aitaja vari. Kurjuse ja haavatavuse probleem inimestega töötamisel. Helsinki: Väike Vanker
29. **Otte, C., Olsson, K-G.** 2007. Professionalism in Social Work and the Education of Social Workers: A Cross-Cultural Perspective. Toimetajad Frost, E., Freitas, M, J. Campanini, A. Rome: Carocci editore, lk 89-101.
30. **Paavel, V.** 2004. Sotsiaaltöö ümbermõtestamine. Tallinn: Avahoolduse Arenduskeskus
31. **Payne, M.** 2005. Modern Social Work Theory. 3rd edition. Palgrave Macmillan.
32. **Payne, M.** 1995. Tänapäeva sotsiaaltöö teooria: kriitiline sissejuhatus. Tallinn: The Macmillan Press Ltd
33. Pärnu linna arengukava aastani 2025. 15.09.2011. Pärnu Linnavolikogu.
[http://www.parnu.ee/fileadmin/user_upload/areng/arengukava/P2rnu_linna_arengukava_2025_muudetud_18.09.14.pdf]
34. Pärnu linna elanikud. Pärnu linna veebileht.
[<http://www.parnu.ee/index.php?id=415>] 28.04.2015
35. Pärnu linna tulevikuvision aastani 2025. [<http://www.parnu.ee/index.php?id=264>]
27.04.2015
36. Pärnu maakond. Eesti Statistikaamet. [<http://www.stat.ee/ppe-parnu-maakond>]
04.05.2015
37. Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks 2005. [<http://www.eswa.ee/index.php?picfile=67>]
10.03.2015
38. Sotsiaalhoolekande seadus 1995. - RT I 1995, nr 21, art 323. 18.
39. Sotsiaalhoolekande töötajate täiendkoolituse vajadus. Uuringuraport. 2012.
Toimetaja Kauber, M. Tallinn: Tallinna Pedagoogiline Seminar
40. Sotsiaalteenuste kvaliteedi analüüs ja ettepanekud tervikliku kvaliteedisüsteemi tagamise juurutamiseks. Analüüsi lõpparuanne. 2013. Koostaja Vana, T. Astangu

- Kutserehabilitatsiooni Keskus.
[http://www.equass.ee/public/Projekti_1_5_0303_12_0534_Sotsiaalteenuste_kvaliteedi_analyys_ja_ettepanekud_lyhiversioon.pdf] 21.04.2015
41. Sotsiaaltöö. Tallinna Ülikool.
[<http://www.tlu.ee/et/opingud/oppimisvoimalused/bakalaureuseope/Sotsiaaltoot>] 20.04.2015
42. Sotsiaaltöö. Tallinna Ülikool.
[<http://www.tlu.ee/et/opingud/oppimisvoimalused/doktoriope/doktoriopepeavad/Sotsiaaltoot>] 20.04.2015
43. Sotsiaaltöö. Tallinna Ülikool.
[<http://www.tlu.ee/et/opingud/oppimisvoimalused/magistrioepesotsiaaltoot>] 20.04.2015
44. Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus. Tartu Ülikooli Pärnu kolledž.
[<http://www.pc.ut.ee/et/sisseastumine/sotsiaaltoot-rehabilitatsiooni-korraldus>] 20.04.2015
45. Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika. Tartu Ülikool. [<http://www.ut.ee/et/ut-oppekavad/sotsiaaltoot-sotsiaalpoliitika>] 20.04.2015
46. Sotsiaaltöö õppetool. Lääne-Viru Rakenduskõrgkooli.
[<http://www.lvrkk.ee/index.php/et/sotsiaaltooeoppekavad>] 20.04.2015
47. Sotsiaaltöötaja III, IV, V. Kutsestandard.
[<http://www.kutsekoda.ee/et/kutseregister/kutsestandardid/10435174/lae/sotsiaaltootaja-iii-iv-v-01pdf>] 01.03.2015
48. Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika. Tartu Ülikool. [<http://www.ut.ee/et/ut-oppekavad/sotsioloogia-sotsiaaltoot-sotsiaalpoliitika>] 22.04.2015
49. **Tammar, A.** 2007. Kilde Raplamaa sotsiaaltöö algusaastatest. Saku: Rebellis
50. Tere tulemast EQUASS Eesti kodulehele. EQUASS Eesti. [<http://www.equass.ee/>] 21.04.2015
51. Tervishoiu kvaliteedi tagamise nõuded 2004. – RT I 2004, nr 158, art 2376.
52. **Tiko, A., Küttim, M., Angerjäär, H.** 2011. Social Work Curriculum Development at Tallinn University in European Educational Sphere. Toimetajad Doel, M., Kachkachishili, I., Leppik, L., Semigina, T. Lk 15-42.

53. Täiskasvanute koolituse seadus 1993. – RT I 1993, nr 74, art 1054
54. **Vana, T.** 2014. Sotsiaaltenuste kvaliteedi analüüs ja ettepanekud tervikliku kvaliteedisüsteemi tagamise juurutamiseks. Sotsiaaltöö, 4/2014, lk 21-27

Lisa 1. Ankeetküsimustik

Pärnu linna ja maakonna sotsiaaltöötajate haridustaseme ja koolitusvajaduse uuring

Palume Teil osaleda Pärnu linna ja maakonna sotsiaaltöötajate haridustaseme ja koolitusvajaduse uuringus. Uuringut teostab Tartu Ülikooli Pärnu kolledži sotsiaaltöö korralduse tudeng lõputöö raames. Lõputöö teemaks on "Sotsiaaltöötajate haridustase ja koolitusvajadus Pärnu linna ja maakonna näitel". Ootame Teilt ausaid vastuseid, hinnanguid ja arvamusi, sest nende abil saadud täpsed uuringutulemused annavad meile võimaluse pöörata rohkem tähelepanu koolitussüsteemi vajalikkusele. Ankeet on anonüümne, seega julgustame Teid vastama täpselt nii, nagu Teie arvates õige on. Ankeedile vastamiseks kulub maksimaalselt 15 minutit. Küsimuste korral võite pöörduda: Kristiin Neiman, 56295180, kristiin.neiman@gmail.com

Ametinimetus

.....

Kas töötate:

- Vallavalitsuses
- Linnavalitsuses
- Maavalitsuses
- Muu:

Vanus

- kuni 20
- 21-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60+

Haridustase

- Põhiharidus
- Keskharidus
- Keskeriharidus
- BA. või rakenduslik kõrgharidus
- Magistrikraad
- Doktorikraad

Hariduse valdkond

.....

Kutsetunnistuse olemasolu

- On
- Ei ole
- Muu:

Kutsetunnistuse tase (Kui vastasite eelmisele küsimusele eitavalt, jätke see küsimus vahele)

.....

Tööstaaž sotsiaalvaldkonnas

- kuni 2 aastat
- 2-5 aastat
- 5-10 aastat
- 10-20 aastat
- 20 aastat ja enam

Millal läbisite viimati tööalase koolituse?

- 2015 aastal
- 2014 aasta II pooles
- 2014 aasta I pooles

- 2013 aastal ja varem

Kuidas hindate oma tööalast koolitatust?

1 2 3 4 5

Halb

Suurepärane

Mitu tööalast koolitust olete viimase aasta jooksul läbinud?

- 0
- 1-2
- 3-4
- 5 ja enam

Kas sooviksite tööalastel koolitustel rohkem osaleda?

- Jah
- Ei
- Muu:

Millistes valdkondades tunnete ennast kindlalt?

- Õigusalased
- Töö laste ja peredega
- Töö sõltlastega
- Töö erivajadustega inimestega
- Töö ohvritega
- Töö kodututega
- Töö eakatega
- Muu:

Millistes valdkondades sooviksite oma teadmisi täiendada?

- Õigusalased
- Töö laste ja peredega
- Töö sõltlastega
- Töö erivajadustega inimestega

- Töö ohvritega
- Töö kodututega
- Töö eakatega
- Muu:

Millistel tingimustel olete koolitustel osalenud?

- Tööandja poolt saadetuna
- Omaalgatuslikult
- Mõlemad vastusevariandid
- Muu:

Kas olete pidanud koolituste eest maksma?

- Jah
- Ei
- Osaliselt
- Muu:

Kas oleksite nõus tööalaste koolituste eest maksma?

- Jah
- Ei
- Osaliselt
- Muu:

Milline peaks olema Teie arvates Teie töökoormusele vastav koolituspäevade arv aastas?

- 1-2
- 3-5
- 6-8
- 9 ja enam
- Muu:

Kas Teie töökohal sõltub töötasu haridustasemest või kutsestandardist?

- Sõltub haridustasemest
- Sõltub kutsestandardist
- Sõltub haridustasemest ja kutsestandardist
- Ei sõltu kummastki
- Muu:

Kas peate vajalikuks kehtestada igaaastane kohustuslike täiendkoolituste maht?

- Jah
- Ei
- Muu:

Kui soovite midagi lisada, siis siin on selleks võimalus

.....

Lisa 2. I ekspertintervjuu küsimused

- Kuidas hindate Pärnu maakonna sotsiaaltöötajate haridustaset? Kui erinev on sotsiaaltöötajate haridustase linnas ja valdades?
- Kui oluline on Teie arvates sotsiaaltöölane haridus sotsiaaltöötaja igapäevatoos?
- Mida Teie arvate, kas sotsiaaltöötajad on piisavalt koolitatud?
- Mis on põhiline takistus, et sotsiaaltöötajad ei saa piisavalt koolitusi?
- Kas sotsiaaltöötajate täiendkoolitussüsteem vajaks Teie arvates muudatusi?
- Millised on Teie ettepanekud, et parandada täiendkoolitusesüsteemi?
- Millised võimalused on maavalitsusel selleks, et parandada sotsiaaltöötajate koolitatust?
- Milliseks hindate sotsiaaltöö kvaliteeti Eestis? Mida arvate, kuidas saaks seda parandada?
- Kas soovite midagi selle teemaga seoses lisada?

Lisa 3. II ekspertintervjuu küsimused

- Kuidas hindate Pärnu linna sotsiaaltöötajate haridustaset?
- Kui erinev on sotsiaaltöötajate haridustase linnas ja valdades?
- Kui oluline on Teie arvates sotsiaaltöö alane haridus sotsiaaltöötaja igapäevatoos?
- Kas sotsiaaltöötajad on piisavalt koolitatud?
- Mis on põhiline takistus, et sotsiaaltöötajad ei saa piisavalt koolitusi?
- Kas sotsiaaltöötajate täiendkoolitussüsteem vajaks Teie arvates muudatusi? Millised on Teie ettepanekud, et parandada täiendkoolitusesüsteemi?
- Millised võimalused on linnavalitsusel selleks, et parandada sotsiaaltöötajate koolitatust?
- Milliseks hindate sotsiaaltöö kvaliteeti Eestis? Mida arvate, kuidas saaks seda parandada?
- Kas soovite midagi selle teemaga seoses lisada?

РЕЗЮМЕ

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ И НЕОБХОДИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА ПЯРНУ И ПЯРНУСКОГО УЕЗДА

Kristiin Neiman

Данная дипломная работа написана на тему "Уровень образования и необходимость обучения социальных работников на примере города Пярну и Пярнуского уезда". Эта тема важна для исследования, так как знания и умения социальных работников значительно влияют на качество оказания социальных услуг и таким образом на благополучие всего общества.

Целью дипломной работы было определить уровень образования социальных работников в городе Пярну и Пярнуском уезде и необходимость их обучения, а также проанализировать, есть ли в данный момент необходимость перемен. Цель была достигнута благодаря открытости опрошенных социальных работников и мнению экспертов, так как благодаря этому удалось добиться более глубокого понимания темы.

В теоретической части работы дан обзор в области социального обеспечения. Более конкретно указаны теория и методы социальной работы, роль социального работника, требования к образованию и возможности обучения в Эстонии. Было сочтено важным рассмотрение темы качества оказания социальных услуг, так как это напрямую зависит от уровня образования и обучения социальных работников. В эмпирической части работы проанализированы ранее собранные данные анкетного опроса, даны ответы на поставленные задачи, а также были сделаны соответствующие выводы и предложения по результатам исследования. Исследование было проведено с помощью качественных и количественных методов. В интервью приняли участие два эксперта, которые очень хорошо знают предмет. Из 53 человек, кому были отправлены анкеты с вопросами, ответили 27 социальных работников. На основании их ответов было выяснено, какой уровень

образования социальных работников в городе Пярну и Пярнуском уезде и составлен анализ потребности в их обучении.

В работе выяснилось, что уровень образования социальных работников высок. Профессиональное образование в городе находится на очень хорошем уровне, но в уезде ситуация не так благополучна. Высшее профессиональное образование там имеют около половины социальных работников. В то время, как этого требует закон и во многих служебных инструкциях это является одним из условий принятия на работу в качестве социального работника. Также в работе было исследовано, у какого количества социальных работников имеется профессиональный сертификат, и выяснилось, что из общего количества его имеют только некоторые. Большинство социальных работников не ходатайствуют о получении профессионального сертификата, и причиной тому может служить то, что на рабочем месте от этого ничего не зависит. Социальные работники оценили уровень своего образования достаточно высоко, в то же время большинство из них желает иметь больше возможности повышать свой уровень квалификации. По мнению экспертов, в последнее время, уровень обучения изменился к лучшему, в то же время денежные ресурсы ограничивают его значительное улучшение. В исследовательской работе выяснились предпочтения социальных работников в обучении и оказалось, что они связаны со знанием законов и права. В этой области желательно уделять больше внимания обучению, тем самым повышая компетентность работников в этой сфере. Наиболее уверенно социальные работники чувствуют себя в работе с пожилыми людьми и эта тема не требует особого вмешательства. Эксперты отметили слабые места в плане качества оказания социальных услуг, а именно, разделенность оказываемых услуг города Пярну и пярнуского уезда, разный потенциал местных самоуправлений и различное видение в организации социального обеспечения

Основным предложением, что было сделано в дипломной работе является то, что для повышения уровня квалификации социальных работников следует взять пример из области здравоохранения, где в системе подготовки кадров, со стороны работодателя ежегодно предусмотрено определенное количество учебных часов,

которые работник должен пройти. Высшим учебным заведениям, которые предлагают образование в социальной сфере было сделано предложение, чтобы они при составлении и изменении учебной программы взяли за основу новые профессиональные стандарты. Одним из предложений было увеличить количество ходатайствующих о получении профессионального сертификата за счет возможности получить его еще во время учебы в высшем учебном заведении. Это дало бы выпускникам дополнительный бонус при поступлении на работу в качестве социального работника.

Тема этой дипломной работы важна, так как тесно связана с благополучием общества. Социальные работники с более высоким уровнем образования и постоянно повышающие уровень своей квалификации играют большую роль в социальной работе. По мнению автора, тему данной дипломной работы можно и далее развивать и изучать, обратив большее внимание на качество оказываемых социальных услуг в Эстонии.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristiin Neiman,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Sotsiaaltöötajate haridustase ja koolitusvajadus Pärnu linna ja maakonna näitel, ” mille juhendaja on Anne Rähn,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus 19.05.2015